Die Parteien des Tarifvertrages

Ein Beitrag zur Lehre vom Tarifrecht

INAUGURAL-DISSERTATION

der juristischen Fakultät

der Friedrich-Alexanders-Universität zu Erlangen

vorgelegt von

Walter Rubner

aus Regensburg

Assessor in München.

Approbiert am 20. Januar 1930.

30:231

Die Parteien des Tarifvertrages

Ein Beitrag zur Lehre vom Tarifrecht

INAUGURAL-DISSERTATION

der juristischen Fakultät

der Friedrich-Alexanders-Universität zu Erlangen

vorgelegt von

Walter Rubner

aus Regensburg

Assessor in München.

Approbiert am 20. Januar 1930.

1 9 3 0

Buchdruckerei Albert Sighart in Fürstenfeldbruck

Referent: Univ.-Professor Dr. Locher.

R. UNIV.
BIBLIOTHEEK
LEIDEN

Inhaltsverzeichnis.

1. Abschnitt: Einleitung.
   I. Die Entwicklung der Tarifverträge 1
   II. Tarifvertragsparteifähigkeit im Sinne der T.V.O. 5

2. Abschnitt: Die Tariffähigkeit.
   I. Wesen der Tariffähigkeit 6
   II. Die Träger der Tariffähigkeit.
      1. Allgemeine Voraussetzungen 8
      2. Die Begriffe Arbeitnehmer und Arbeitgeber im Tarifrecht.
         a) Die Arbeitnehmereigenschaft 9
         b) Die Arbeitgebereigenschaft 27
      3. Die Vereinigungen von Arbeitnehmern und Arbeitgebern im Sinne der T.V.O.
         a) Allgemeines 30
         b) Rechtsform 32
         c) Zusammensetzung hinsichtlich der Mitglieder . . . 34
         d) Eigenschaft als „soziale Gegenspieler“ 43
         e) Zusammenfassende Bezeichnung als „wirtschaftliche Vereinigungen“ 53

3. Abschnitt: Die Tarifberechtigung 57

4. Abschnitt: Die gewollte Tarifunfähigkeit . 63

Literaturverzeichnis 68

Abkürzungen.

(Mit Ausnahme der für die Literaturangaben verwendeten.)

R.V.	= Reichsverfassung.
V.O.	= Verordnung.
T.V.O.	= Tarifvertragsverordnung.
B.G.B.	= Bürgerliches Gesetzbuch.
H.G.B.	= Handelsgesetzbuch.
G.O.	= Gewerbeordnung.
B.R.G.	= Betriebsrätegesetz.
Arb.G.G.	= Arbeitsgerichtsgesetz.
Schl.V.O.	= Schlichtungsverordnung.
R.V.O.	= Reichsversicherungsordnung.
R.G.	= Reichsgericht.
O.L.G.	= Oberlandesgericht.
K.G.	= Kammergericht.
R.Arb.G.	= Reichsarbeitsgericht.
L.Arb.G.	= Landesarbeitsgericht.
Arb.G.	= Arbeitsgericht.
Gew.Kfm.G.	= Gewerbe- und Kaufmannsgericht.
Schl.A.	= Schlichtungsausschuß.
h. M.	= herrschende Meinung.
A. M.	= Anderer Meinung.
m. E.	= meines Erachtens.

1. Abschnitt: Einleitung.

I. Die Entwicklung der Tarifverträge.

Die moderne Wirtschaftsentwicklung zerstörte die Bedeutung des „freien Arbeitsvertrages". Die Mechanisierung der Betriebe einerseits, das zahlenmäßige Anschwellen der Arbeitnehmerbevölkerung anderseits bewirkten, daß der Arbeitnehmer, der nicht im Besitze von Kapitalmitteln war, froh sein mußte, überhaupt Arbeit zu finden. Er war daher gezwungen, sich den Arbeitsbedingungen des Arbeitgebers, der die Produktionsmittel besaß, bedingungslos zu unterwerfen. Aus dem freien Vertrag war vielfach ein Diktat geworden. Wollten die Arbeitnehmer ihre Ansprüche und Forderungen als Arbeitsvertragsgegner ohne radikale Kampfmittel durchsetzen, so blieb ihnen nur eine Möglichkeit: Zusammenschluß und Verhandlung in der Gesamtheit gegenüber dem Arbeitgeber. Derartige Arbeits-Gesamtvereinbarungen, die anfänglich meist nur die Regelung der Lohnfrage durch Aufstellung eines Lohntarifes betrafen, wurden Tarifverträge genannt.

Das Recht, sich in Berufsvereinen zusammenzuschließen, das sogen. Koalitionsrecht, wurde in den deutschen Gesetzen in den 60er Jahren des vorigen Jahrhunderts festgelegt, allerdings mit wichtigen Einschränkungen [1]). Für jedermann und für alle Berufe gewährleistet wurde das Koalitionsrecht endgültig durch Art. 159 der Reichsverfassung vom 11. 8. 1919. Die Bestimmung des § 153 G.O., wonach die Nötigung zur Teilnahme an oder zum Rücktritt von Koalitionen mit Gefängnisstrafe bedroht war, wurde schon durch Gesetz vom 22. 5. 1918 (R.G.Bl. S. 423) aufgehoben [2]).

[1]) S. besonders §§ 152 und 153 G.O.

[2]) Das Reichsgericht hat auch die Bestimmung des § 152 Abs. 2 G.O.,

Auf Arbeitnehmerseite blieb die Verwirklichung des Koalitionsgedankens zur Erlangung günstigerer Arbeitsbedingungen durch das Instrument der Tarifverträge nicht nur auf die gewerblichen Arbeiter beschränkt, sie griff vielmehr nach und nach auf alle Arten von Arbeitnehmern über. Zeitlich viel später schlossen sich auch die Arbeitgeber zu Berufsverbänden zusammen, so daß die Tarifverträge vielfach als reine Gesamtvereinbarungen, d. h. als Vereinbarungen, die auf beiden Seiten von Organisationen abgeschlossen werden, bezeichnet werden können.

Der Tarifvertragsgedanke tauchte in Deutschland zuerst im Programme der Hirsch-Dunkerschen Gewerkvereine von 1869 auf, blieb aber hier noch jahrzehntelang nur Programmsatz. In die Praxis umgesetzt wurde er zum erstenmale von ganz anderer Seite, nämlich vom Deutschen Buchdruckerverbande, der mit dem „Deutschen Buchdruckerverein" der Arbeitgeber in den Jahren 1870 und 1873 einen das ganze Gewerbe umfassenden Lohntarif unter gleichzeitiger Einrichtung von Schiedsgerichten und einem ständigen Einigungsamte schuf. Die Gewerkschaften mieden vorläufig Tarifabschlüsse; mitten im politischen Klassenkampfe stehend fürchteten sie, daß die durch tarifvertragliche Bindung auferlegte Pflicht zur Ruhe ihre zunehmende Bedeutung vernichte. Erst um das Jahr 1900 änderten sie diesen Standpunkt. Trotz langjähriger Ablehnung durch den Zentralverband Deutscher Industrieller wuchs die Zahl der abgeschlossenen Tarifverträge hierauf rasch, von 1906—1913 hat sie sich z. B. vervierfacht [3]).

———

wonach jedem Teilnehmer der Rücktritt von Koalitionen freistand, als in Widerspruch mit Art. 159 R.V. stehend für ungültig erklärt. Vgl. R.G. in Regers Entscheidungen, Bd. 46, S. 182.

A.M. K.G. in Jur.Wochenschr. 1925 S. 272. — Landmann, Kommentar zur G.O. Anm. 4 zu § 152, — früher auch R.G. in R.G.Z. Bd. 104 S. 327.

[3]) 1906 wurden in Deutschland über 3000, 1913 ca. 13 000 Tarifverträge gezählt. — S. Stier-Somlo im Handwörterbuch der Rechtswissenschaft unter „Tarifvertrag" (Bd. 5 S. 837).

Mit dieser Entwicklung hielt die rechtliche Regelung des Tarifvertragsproblems nicht gleichen Schritt. Anträge und Resolutionen im Reichstag in den Jahren 1905—1911 über eine gesetzliche Regelung der Frage verdichteten sich nicht bis zu einer Gesetzesvorlage, da man an leitender Stelle (Bethmann-Hollweg und Delbrück) der Auffassung war, durch eine solche Regelung könne „die natürliche und gesunde Entwicklung des Tarifvertrages gestört werden“ [4]). Der Krieg war der weiteren Entwicklung der Tarifverträge günstig, die Gewerkschaften wurden als berufene Vertretungskörper der Arbeiter anerkannt [5]), die Tarifverträge von staatlicher Seite „mit Rücksicht auf das dringende Bedürfnis nach Erhaltung des Arbeitsfriedens“ gefördert. Zu einer gesetzlichen Regelung kam es jedoch noch nicht.

Den Abschluß der Kämpfe um den Tarifvertrag und damit zugleich die Brücke zur einschlägigen Gesetzgebung bildete die Vereinbarung zwischen den großen Arbeitgeberverbänden und den Gewerkschaften vom 15. 11. 1928 [6]), deren Ziffer 6 lautet: „Die Arbeitsbedingungen für alle Arbeiter und Arbeiterinnen sind entsprechend den Verhältnissen des betreffenden Gewerbes durch Kollektivvereinbarungen mit den Berufsvereinigungen der Arbeitnehmer festzusetzen. Die Verhandlungen hierüber sind ohne Verzug aufzunehmen und schleunigst zum Abschluß zu bringen“.

Die endgültige Anerkennung des Tarifvertrages auf rechtlichem Gebiete brachte die Verordnung über Tarifverträge vom 23. 12. 1918. Die Tarifvertrags-Regelung kann danach nur als eine teilweise bezeichnet werden. Sie beschränkt sich auf die Festlegung des Tarifvertragsbegriffes, des Grundsatzes der Unabdingbarkeit und der Möglichkeit der Allgemeinverbindlicherklärung (§ 2 T.V.O.). Alle anderen Fragen des Tarifrechts

---

4) Eine ausführliche parlamentarische Vorgeschichte enthält die Begründung zum Entwurf eines Arbeitstarifgesetzes, s. R.A.Bl. 1921 S. 493 ff.

5) S. Hilfsdienstgesetz vom 5. 12. 1916.

6) Abgedruckt im Deutschen Reichsanzeiger Nr. 273 vom 18. 11. 1918.

sind offengelassen, sie müssen nach den allgemeinen gesetzlichen Bestimmungen entschieden werden.

Die Tarifvertragsverordnung vom 23.12.1918, R.G.Bl. S.1456, ist ergänzt bezw. geändert worden durch: Verordnung vom 31. 5. 1920, R.G.Bl. S. 1128; Gesetz vom 23. 1. 1923, R.G.Bl. I. S. 67; Gesetz vom 28. 2. 1928, R.G.Bl. I S. 46; ihre neue Fassung brachte die Bekanntmachung vom 1. 3. 1928, R.G.Bl. I S. 48 [7]).

Die derzeitige Regelung des Tarifrechts soll nur eine vorläufige sein. Ein endgültiges umfassendes Tarifvertragsgesetz ist geplant [8]). Als Vorarbeit hiezu hat der Arbeitsausschuß für einheitliches Arbeitsrecht beim Reichsarbeitsministerium unter Mitwirkung des Tarifrechtsausschusses der Gesellschaft für Soziale Reform auf Grund eines Entwurfes von Professor Dr. Sinzheimer den Entwurf eines Arbeitstarifgesetzes ausgearbeitet und im R.A.Bl. 1921 S. 491 ff. veröffentlicht. Dieser Entwurf sucht die Fragen des gesamten Tarifrechts zu regeln, eine Begründung ist ihm angefügt. Er hat allseits meist ablehnende Kritik erfahren, die zu einem neuen im Reichsarbeitsministerium ausgearbeiteten sogen. amtlichen Entwurf [9]) geführt haben soll.

---

[7]) S. außerdem: Bestimmungen über die Führung des Tarifregisters vom 7. 5. 1919, R.G.Bl. S. 446; Bestimmungen über die Veröffentlichung der auf die allgemeine Verbindlichkeit von Tarifverträgen bezüglichen Bekanntmachungen im R.A.Bl. vom 8. 9. 1920, R.A.Bl. 1921 S. 9; Verordnung vom 30. 10. 1923, R.G.Bl. I. S. 1034.

[8]) Nach früheren Meinungen erst mit der in Aussicht genommenen Kodifizierung des Arbeitsrechtes auf Grund Art. 157 Abs. 2 R.V. Diese scheint jedoch vorläufig wegen großer Widerstände und Schwierigkeiten ad acta gelegt worden zu sein; dafür ist beabsichtigt, das ganze Gesamtvertragsrecht, also Tarifvertrag und Betriebsvereinbarung, gemeinsam gesetzlich neu zu regeln. S. dazu „Deutsche Sozialpolitik 1918—1928", Erinnerungsschrift des Reichsarbeitsministeriums S. 48.

[9]) Diesem dürfte aber auch nur problematische Bedeutung zukommen; s. die vorhergehende Anmerkung!

Zum Entwurf hat besonders Nipperdey, Beiträge zum Tarifrecht, 1924, Teil IV, eingehend Stellung genommen.

II. Tarifvertragsparteifähigkeit im Sinne der T.V.O.

Die Verordnung über Tarifverträge vom 23. 12. 1918 beschränkt sich — wie erwähnt — auf die Festlegung der Tarifrechtsgrundlagen. Alle anderen einschlägigen Rechtsbegriffe bedürfen der Auslegung. Sie geben in Rechtsprechung und Literatur Anlaß zu bedeutenden Meinungsverschiedenheiten. Eine Untersuchung auf dem Gebiete der tarifrechtlichen Materie wird sich vorteilhaft, will sie nicht ins Uferlose geraten, auf einzelne Begriffe beschränken. Dieser Grundsatz ist auch für die vorliegende Arbeit maßgebend. In ihr soll die Parteifähigkeit in einem Tarifverhältnisse behandelt werden. Zwei Merkmale setzt die Parteifähigkeit im Tarifvertrage voraus: Tariffähigkeit und Tarifberechtigung. Daß die Untersuchung des Begriffes „wirtschaftliche Vereinigung" die Hauptaufgabe sein muß, ergibt sich notwendig aus dem Thema und seinen Folgerungen. Unvollständig wäre die Problemerörterung — wenigstens nach der praktischen Seite hin — würde nicht, wenn auch nicht mehr ausführlich in allen Einzelheiten, so doch hauptsächlich in den Ergebnissen, auf die Frage der gewollten Tarifunfähigkeit eingegangen werden.

2. Abschnitt: Die Tariffähigkeit.

I. Wesen der Tariffähigkeit.

Tariffähigkeit ist die Fähigkeit, Partei eines Tarifvertrages zu sein. Sie umfaßt auf dem Gebiete des Tarifvertrages sowohl die Rechtsfähigkeit als die Handlungsfähigkeit.

Als Rechtsfähigkeit bedeutet sie die Fähigkeit, Träger (Subjekt) tariflicher Rechte und Pflichten zu sein.

Als Handlungsfähigkeit ist sie die Fähigkeit einer Tarifvertragspartei, tarifvertragliche Rechte und Verpflichtungen zu begründen, aufzuheben und zu verändern. D. h. Tariffähigkeit ist die rechtliche Fähigkeit zum Abschluß von Tarifverträgen, die in der Tarifvertragsverordnung vom 23. 12. 1918 gesetzlich geregelt sind. Diese Verordnung legt in § 1 die Grundsätze der Unmittelbarkeit und Unabdingbarkeit fest, die besagen, daß für alle beteiligten Personen [1]) die Tarifabreden, soweit sie normativen Charakter haben [2]), unmittelbar gelten und daß davon abweichende Arbeitsverträge [3]) rechtsunwirksam sind. DieTarifvertragsnormen werden somit automatisch Inhalt des einzelnen Arbeitsvertrages. Der Tarifvertrag ist eine „aus dem öffentlichen Recht entspringende allgemeine Ordnung, aus der der Einzelarbeitsvertrag sich ergänzt“ [4]). Die Tarifnormen haben kraft

---

[1]) D. h. für die Mitglieder der Tarifparteien: die einzelnen Arbeiter, Angestellten, Arbeitgeber.

[2]) Der Inhalt des Tarifvertrages wird in zwei Teile gegliedert, den normativen und den obligatorischen. Der normative Teil enthält Regeln (Normen) für den Inhalt der einzelnen Arbeitsverträge der am Tarifvertrag beteiligten Personen. Der obligatorische Teil betrifft die Beziehungen zwischen den Parteien des Tarifvertrages.

[3]) soweit sie den Arbeitnehmer ungünstiger stellen.

[4]) So R.G. in R.G.Z. Bd. 114 S. 24.

gesetzlicher Fiktion eine ähnliche Wirkung erlangt, wie die zwingenden Normen des objektiven Rechts.

Tariffähigkeit ist daher ein neuer Begriff, für den die im bürgerlichen Recht entwickelten Begriffe Rechts- und Handlungsfähigkeit insoweit nicht ausreichen, als sie gerade auch die Fähigkeit einschließt, durch Vereinbarungen zum mindesten autonomes Recht für den Inhalt von Arbeitsverträgen zu schaffen. Es kommt weiter hinzu, daß die Tariffähigkeit auch Vereinigungen im Sinne des § 1 der T.V.O. zusteht, die nicht von der Rechtsordnung als r e c h t s f ä h i g anerkannte Personenvereinigungen (juristische Personen) sind.

Zusammenfassend ist zu sagen: Seit dem Erlaß der T.V.O. ist der Begriff „Tariffähigkeit" ein neuer und zwar ist er eine von der Rechtsordnung bestimmten Vereinigungen und Einzelpersonen verliehene Eigenschaft [5]). Sie entsteht — ähnlich wie die Geschäftsfähigkeit — unabhängig von dem Willen einer Person oder Personenvereinigung ohne weiteres mit dem Eintritt der gesetzlichen Voraussetzungen und begründet — wie die Rechtsfähigkeit — keine Rechte und keine Pflichten [6]) [7]). Die Tariffähigkeit ist daher weder Befugnis noch rechtlicher Anspruch, noch Berechtigung [8]), sie ist vielmehr lediglich eine rechtliche Fähigkeit, ein Können [9]).

---

[5]) Bis dahin wurden die Tarifverträge als rein schuldrechtliche Verträge des Privatrechts betrachtet (§§ 320 ff. B.G.B.), so daß sich die Tariffähigkeit mit der allgemeinen Rechts- und Geschäftsfähigkeit als Voraussetzung für den Abschluß eines Vertrages deckte.

[6]) Vgl. Fögen in „Hauptfragen des Tarifrechts", herausgegeben von Kaskel, S. 72.

[7]) Allerdings mit Ausnahme der Verbindlichkeitserklärung, s. zu „Gewollte Tarifunfähigkeit", S. 63 ff.

[8]) So Nipperdey, Beiträge zum Tarifrecht, S. 29.

[9]) Vgl. Kaskel, N.Z.f.A.R. 1926, S. 1 ff.; Jöerges, Schl. Wesen 1924, S. 159. Siehe auch Urteil des Arb.G. Kassel vom 28. 12. 1927 in N.Z.f.A.R. 1928 S. 318.

II. Die Träger der Tariffähigkeit.

1. Allgemeine Voraussetzungen.

Als Träger der Tariffähigkeit bezeichnet der § 1 der T.V.O.

1. Vereinigungen von Arbeitnehmern.
2. Einzelne Arbeitgeber.
3. Vereinigungen von Arbeitgebern.

Nähere Angaben über diese Begriffe hat der Gesetzgeber in der T.V.O. vermieden [1]), so daß es Sache der Auslegung nach dem objektiven Sinn und Zweck sowie nach der Stellung der T.V.O. im neuen Arbeitsrecht sein muß, die Merkmale der Parteifähigkeit imTarifvertrage herauszuarbeiten. Wissenschaft und Rechtsprechung haben hier viel geleistet.

Die Voraussetzungen zum Abschluß eines Arbeitsvertrages sind auf der Arbeitnehmerseite nicht immer die gleichen wie auf der Arbeitgeberseite. Auf Arbeitnehmerseite kann der Tarifvertrag nur von einer oder mehreren Vereinigungen abgeschlossen werden; das Gleiche gilt für die Arbeitgeberseite. Bei letzterer ist aber auch jeder einzelne Arbeitgeber zum Abschluß eines Tarifvertrages ermächtigt. Nach der Zusammensetzung der Arbeitgeberpartei wird unterschieden in:

1. Haus-, Firmen- oder Werktarifvertrag, wenn einzelne Arbeitgeber auf der einen Seite stehen.
2. Verbandstarifvertrag, wenn eine Arbeitgebervereinigung den Vertrag abschließt.

Nach ihrem räumlichen Geltungsbereich [2]) werden die Verbandstarife in Orts-, Bezirks-, Landes- und Reichstarife eingeteilt.

---

[1]) Anders der Entwurf eines Arbeitstarifgesetzes, in dem in §§ 1—4 die hauptsächlichsten Begriffe definiert werden.

[2]) d. h. nach der räumlichen Größe des Gebietes, für das ein Tarifvertrag abgeschlossen wird.

2. Die Begriffe Arbeitgeber und Arbeitnehmer im Tarifrecht.

a) Die Arbeitnehmereigenschaft.

Der Begriff „Arbeitnehmer" wurde durch den Gesetzgeber erst in den arbeitsrechtlichen Gesetzen der Nachkriegszeit verwandt [1]). Eine nähere Umschreibung findet sich: a) in der Verordnung über die Einstellung und Entlassung von Arbeitern während der Zeit der wirtschaftlichen Demobilmachung vom 12. 2. 1920 § 1. b) Im Betriebsrätegesetz vom 4. 2. 1920 § 10 ff. c) Im Arbeitsgerichtsgesetz vom 23. 12. 1926 § 5. Diese Gesetzesstellen gelten aber nur im Rahmen des jeweiligen Gesetzes, was auch im Texte durch die Worte: „Arbeitnehmer im Sinne dieses Gesetzes" bezw. „Arbeitnehmer im Sinne nachstehender Vorschriften" zum Ausdrucke kommt. Sicherlich ist der Begriff, wie ihn die Verordnung vom 12. 2. 1920 aufstellt, hier unbrauchbar, da diese Verordnung zunächst die Wiedereinstellung gewisser, besonders schutzbedürftiger, aus dem Kriege zurückkehrender Arbeitnehmer bezweckte [2]). Aber auch die Definitionen des Betriebsrätegesetzes und des Arbeitsgerichtsgesetzes, die dem reinen Begriff des Arbeitnehmers als des „sozialen Gegenspielers des Arbeitgebers" m. E. am nächsten kommen und eine ziemlich ideentreue Kodifikation im künftigen Arbeitsrechte finden werden, sind für das Tarifrecht nicht erschöpfend. Denn ein Tarifvertrag kann sich, wie unten näher dargelegt wird, nicht nur auf solche Personengruppen erstrecken, die in den genannten Bestimmungen gar nicht erwähnt werden, sondern sogar auf solche, deren Arbeitnehmereigenschaft in den genannten Bestimmungen direkt verneint wird [3]).

Die Arbeitskraft des Einzelnen steht nach Artikel 157 R.V.

---

[1]) S. z. B. T.V.O. vom 23. 12. 1918 § 1, Arbeitsnachweisgesetz vom 22. 7. 1922 § 39 ff., V.O. über die Arbeitszeit vom 21. 12. 1923 § 2 ff.

[2]) Vgl. Flatow-Joachim S. 13.

[3]) S. B.R.G. §§ 10, Abs. 2, § 12 Abs. 2; Arb.G.G. § 5 Abs. 2.

unter dem besonderen Schutz des Reiches. Dieses hat jedoch nur in dem Maße Interesse, solche Gesetze zu erlassen, als es eines besonderen Schutzes der menschlichen Arbeitskraft bedarf. Ein solcher Schutz soll Personen zuteil werden, die in abhängiger Arbeit von anderen stehen und dadurch der Gefahr einer übergroßen Ausnutzung ihrer Arbeitskraft ausgesetzt sind. Soweit dieser Schutz reicht, soweit reicht auch der Begriff des Arbeitnehmers im arbeitsrechtlichen Sinne. Damit werden daraus im vorhinein ausgeschieden:

a) Die selbständigen Geschäftsleute, wie Kaufleute, Verleger, Spediteure, Eisenbahnunternehmer, Kommissionäre, Makler.

b) Die Angehörigen der sogenannten „freien Berufe", wie Ärzte, Rechtsanwälte, Künstler, Schriftsteller [4]).

Die Einteilung der Arbeitnehmer in

1. Arbeiter,
2. Angestelte

ist die herkömmliche. Neben ihnen nehmen eine Sonderstellung ein die

3. Lehrlinge.

Zu den in abhängiger Arbeit beschäftigten Personen sind weiterhin besonders die Beamten zu rechnen. Ihre Rechtsstellung ist verfassungsrechtlich geregelt in Art. 129 R.V. „Beamte sind alle diejenigen Personen, die zum Staat [5]) oder zu einer dem Staate untergeordneten und eingegliederten juristischen Person des öffentlichen Rechtes [6]) in jenem besonderen, dauern-

[4]) Ärzte, die z. B. in einem Krankenhaus gegen feste Bezahlung, Rechtsanwälte, die als festangestellte Verbandssyndici, Schriftsteller, die als festbesoldete Redakteure ausschließlich tätig sind, üben natürlich keinen „freien Beruf" aus, sie fallen unter den unten zu erörternden Angestelltenbegriff.

[5]) Reich oder Land.

[6]) Kommunalverbände, kirchliche Körperschaften, Versicherungsanstalten, Berufsgenossenschaften, Krankenkassen, Handelskammern, Handwerkskammern, Landwirtschaftskammern, Ärztekammern, Innungen, Reichsbahngesellschaft usw.

den, durch einseitigen Verwaltungsakt (Anstellung) begründeten, durch die Beamtengesetze des Reichs und der Länder geregelten Dienstverhältnisse stehen, welches das öffentliche Recht als Beamtenverhältnis bezeichnet“ [7]).

Nach h. M. fällt der Beamte nicht unter den arbeitsrechtlichen Begriff des Arbeitsnehmers, da seine Anstellung kein privatrechtliches, sondern ein öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis begründet. Letzteres aber entsteht nicht durch den Abschluß eines Vertrages, sondern durch einen öffentlich-rechtlichen Hoheitsakt [8]), d. h. durch einseitige Anordnung des Staates bezw. der öffentlich-rechtlichen Körperschaft.

Somit beruht das Dienstverhältnis der Beamten nicht auf einem Arbeitsvertrage, dessen Bedingungen allein durch Tarifverträge nach der Verordnung vom 23. 12. 1918 geregelt werden können, so daß Beamtenvereinigungen und -verbände von der tarifvertraglichen Regelung der Dienstverhältnisse ihrer Mitglieder ausgeschlossen sind [9]).

Die Frage, ob eine solche besondere Regelung des Rechtes der Beamten außerhalb des zu kodifizierenden Arbeitsrechtes mit der Diktaturgewalt der einen Seite gegenüber der anderen, aber auch durch die Sonderstelung gegenüber allen übrigen Arbeitnehmern und Arbeitgebern gerechtfertigt werden kann, ist weniger eine juristische als eine politische. Rechtlich ist zu sagen, daß auf dem Gebiete des Beamtenrechtes die einschlägigen Gesetze, wie die „Beamtengesetze, Besoldungsordnungen, Pensions-

---

7) So Anschütz, R.V. S. 338.

8) Vgl. u. a. G. Mayer, Lehrbuch des Deutschen Staatsrechts, bearb. von G. Anschütz, 7. Aufl. S. 572/73. Fritz Fleiner, Institut. des deutschen Verwaltungsrechts, 2. Aufl. S. 172; derselbe in der Festgabe für O. Mayer, S. 20ff. v. Stengel, Wörterbuch des deutschen Staats- und Verwaltungsrechts, 2. Aufl. Bd. 1, S. 362

9) Dagegen kann eine Vereinigung von noch nicht beamteten Beamtenanwärtern (als reine Arbeitnehmervereinigung) Tarifverträge abschließen. Anders B.R.G. § 10 Abs. 2 Z. 1, das neben den Beamten auch Beamtenanwärter nicht als Arbeitnehmer gelten läßt.

und Disziplinargesetze" in der Praxis [10]) erst nach eingehender Beratung von Seiten der Vertreter des Reichs, der Länder usw. mit den hiezu berufenen Beamtenvertretungen den Parlamenten vorgelegt werden. Die dem Staate zustehende überragende Stellung wird auch insoferne stark gemindert, als ihn in erster Linie als Organe meist wieder Beamte vertreten [11]).

Arbeiter sind alle diejenigen Personen, die ihre körperliche Arbeitskraft in den Dienst eines Arbeitgebers stellen. Da sich ihr Arbeitsverhältnis nicht durch einen besonderen Inhalt auszeichnet, wird der Begriff in der Literatur meist negativ bestimmt. Danach sind Arbeiter alle diejenigen Arbeitnehmer, die nicht Angestellte oder Lehrlinge sind.

Als Angestellte aber werden diejenigen Arbeitnehmer bezeichnet, die überwiegend höhere oder kaufmännische oder büromäßige Arbeit leisten. Dazu zählen besonders die Personen, die eine der in § 1 Abs. 1 des Angestelltenversicherungsgesetzes angeführte Beschäftigung gegen Entgelt ausüben, auch wenn sie nicht versicherungspflichtig sind. Außerdem dürften als Angestellte die in § 12 Abs. 1 des Betriebsrätegesetzes genannten Per-

---

[10]) Rechtlich würde allerdings einseitige Festsetzung des Reichs bezw. der Länder genügen.

[11]) Inkonsequent gegenüber den entwickelten Grundsätzen ist der § 3 Abs. 3 des Entwurfes des Tarifvertragsgesetzes, der dieses auf Beamte insoweit Anwendung finden lassen will, als Beamtengesetze des Reiches und der Länder den Abschluß von Tarifverträgen vorsehen. Diese Entwurfsbestimmung ist aber auch überflüssig, da Reich und Länder, auch wenn sie gesetzlich eine derartige Bestimmung treffen sollten, auch dann noch nach den ihnen zustehenden verfassungsrechtlich geschützten Rechten bezgl. der Beamten bestimmen können (nur beschränkt durch Art. 10, Ziffer 3 R.V.), ob sie auf diese Tarifverträge das Tarifvertragsgesetz oder aber irgend eine andere (davon abweichende) gesetzliche Bestimmung zur Anwendung bringen wollen. Denn „Arbeitnehmer" würden selbst durch eine Bestimmung, wie sie § 3 Abs. 3 des Entwurfes vorsieht, die Beamten nicht werden, so daß der Art. 7 Z. 9 R.V., der dem Reich die Gesetzgebung über das Arbeitsrecht (konkurrierende Reichskompetenz) vorbehält, in diesem Falle nicht zutreffen würde.

sonen, die mit niederen oder lediglich mechanischen Büroarbeiten beschäftigt werden, gelten.

Zu den Arbeitern zählen namentlich die gewerblichen Arbeiter (Titel VII G.O.), aber auch alle Arbeiter, die in den in § 6 G.O. (nicht unter die G.O. fallenden Betriebe) genannten Unternehmungen beschäftigt werden, also insbesondere: die im Bergbau [12]), im Verkehrswesen, in staatlichen und gemeindlichen Betrieben sowie bei anderen Körperschaften des öffentlichen Rechts [13]) [14]) und in der Land- und Forstwirtschaft als Arbeiter beschäftigten Personen [15]), ferner die Hausgehilfen [16]). Zu den Angestellten zählen besonders die Personen, die in einem Handelsgewerbe zur Leistung kaufmännischer Dienste gegen Entgelt angestellt sind [17]), ferner die technischen Angestellten [18]), wie z. B. Ingenieure, Techniker, Zeichner und alle in einem öffentlichen Betrieb oder in der öffentlichen Verwaltung (im weiteren Sinn) angestellten Personen, die Dienstleistungen höherer Art auf Grund eines privatrechtlichen Dienstvertrages verrichten [19]).

---

12) Für Arbeitsvertrag und Arbeitsschutz gelten hier als Sonderrecht die landesgesetzlichen Vorschriften, für Preußen: Allgemeines Berggesetz vom 24. 6. 1865 mit zahlreichen Änderungen, für Bayern: Berggesetz vom 13. 8. 1910 mit Änderungen.

13) z. B. Handwerkskammern, Handelskammern, Berufsgenossenschaften.

14) Voraussetzung für die Unterstellung einer in einem Betriebe des öffentlichen Rechts tätigen Person unter den Angestelltenbegriff ist, daß das Dienstverhältnis auf einem privatrechtlichen Dienstvertrag begründet ist.

15) Auch für diese gelten teilweise nicht die allgemeinen arbeitsrechtlichen Bestimmungen, sondern sonderrechtliche, z. B. für den Arbeitsvertrag die vorläufige Landarbeitsordnung vom 24. 1. 1919.

16) Dienstboten, Putzfrauen usw. — fälschlich oft als Hausangestellte bezeichnet.

17) D. s. Handlungsgehilfen, §§ 59 ff. H.B.G.

18) S. insbesondere auch Verordnung vom 8. 3. 1924 über Bestimmung von Berufsgruppen der Angestelltenversicherung in der Fassung der V.O. vom 4. 2. 1927, R.G.Bl. 1924 I. S. 274, 410. — 1927, S. 58.

19) Über die Angestellten von Berufsgenossenschaften, die die Träger der Unfallversicherung sind, s. R.G.Z. Bd. 114, S. 22. Danach können diese

Der so entwickelte Begriff des Arbeitnehmers (mit Ausnahme der Lehrlinge) umfaßt jedoch nur die Arbeiter und Angestellten, durch deren Berufsstellung ausschließlich und eindeutig die Arbeitnehmerschaft charakterisiert wird. Damit ist aber dem Arbeitnehmerbegriff nicht im Arbeitsrecht und insbesondere nicht im Tarifrecht genügt. — Der Tarifvertrag ist ein schriftlich abgeschlossener Vertrag, der hauptsächlich den Inhalt von Arbeitsverträgen regelt. Wer in einem solchen Arbeitsvertragsverhältnis steht, ist Arbeitnehmer (bezw. Arbeitgeber) [20]). Dieses Arbeitsverhältnis setzt im Gegensatz zum Dienstvertrag (§§ 611 ff. B.G.B.) und Werkvertrag (§§ 631 ff. B.G.B.), deren Zweck auf Seiten des Arbeitnehmers a u c h Leistung von „Arbeit" ist, zwei notwendige besondere Faktoren voraus:

a) Es muß sich um Leistungen abhängiger Arbeit handeln.
b) Der Arbeitsvertrag muß (weil der Arbeitnehmer „angestellt" sein muß) für eine gewisse Dauer abgeschlossen werden.

D a m i t l ä ß t s i c h d e r A r b e i t s v e r t r a g b e s t i m m e n a l s g e g e n s e i t i g e r s c h u l d r e c h t l i c h e r V e r t r a g, i n d e m s i c h d i e e i n e P a r t e i z u r L e i s t u n g v o n A r b e i t — i n w i r t s c h a f t l i c h u n s e l b s t ä n d i g e r F o r m — a u f g e w i s s e D a u e r u n d d i e a n d e r e z u r G e w ä h r u n g d e s v e r e i n b a r t e n E n t g e l t s v e r p f l i c h t e t [21]) [22]).

Angestellten nur soweit Arbeitsverträge (und damit ihre Vereinigungen Tarifverträge) abschließen, als die gesetzlichen Bestimmungen der R.V.O. §§ 690 ff. zur Ergänzung und Vervollständigung des Inhaltes des Dienstverhältnisses noch Spielraum lassen.

[20]) Keine Bedeutung kommt hier der rechtlichen Frage zu, ob auch solche Personen Arbeitnehmer sein können, die nicht Parteien eines Arbeitsvertrages sind, da der Tarifvertrag nach der T.V.O. nur die Bedingungen für den Abschluß von A r b e i t s v e r t r ä g e n regelt.

[21]) Viel zu weit Lotmar, Arbeitsvertrag, Bd. I, S. 32 ff., der nur die „Leistung von Arbeit" durch den einen vertragsschließenden Teil verlangt.

[22]) A. M. Jacobi, S. 52, der die wirtschaftliche Abhängigkeit nicht als notwendige Voraussetzung des Arbeitsvertrages gelten läßt. — Wie Jacobi auch Molitor, Wesen des Arbeitsvertrages, S. 75 ff.

Arbeitnehmer — im arbeitsrechtlichen Sinne — sind also alle diejenigen Personen, die kraft Arbeitsvertrages in ein wirtschaftliches Abhängigkeitsverhältnis zu einem Arbeitgeber treten [23]). Dabei spielen Alter und Geschlecht der Personen, sowie besonders die Art der Arbeit gar keine Rolle. Es kann der höchst qualifizierte geistige Arbeiter einen Arbeitsvertrag als Arbeitnehmer eingehen, wenn nur und soweit die genannten Voraussetzungen vorliegen, so z. B. der leitende Angestellte [24]) mit der Gesellschaft, der Generaldirektor [25]) einer A.G. mit dieser, der Krankenhausarzt mit der Anstaltsverwaltung, der Rechtsanwalt

---

[23]) Flatow-Joachim, S. 14, verlangen auch ein persönliches Abhängigkeitsverhältnis. Dieser Begriff ist unnötig und irreführend.

[24]) Leitende Angestellte (Geschäftsführer, Betriebsleiter, Prokuristen) sind Personen, die in engem Verhältnis zur Werkleitung stehen und teilweise arbeitgeberähnliche Funktionen ausüben. Sie gelten als Arbeitnehmer, werden aber in einigen arbeitsrechtlichen Gesetzen den Arbeitgebern gleichgestellt: Es wird ihnen kein Arbeitszeitschutz gewährt (s. § 1 V.O. über die Arbeitszeit vom 21. 12. 1923 in der Fassung der Bekanntmachung vom 14. 4. 1927 mit § 12 Ziffer 1 u. 2 V.O. über die Regelung der Arbeitszeit der Angestellten während der Zeit der wirtschaftlichen Demobilmachung vom 18. 3. 1919, R.G.Bl. S. 315), sie gelten nicht als Arbeitnehmer im Sinne des Betriebsrätegesetzes (s. § 12 Abs. 2 des B.R.G. vom 4. 2. 1920), sie können im Schlichtungsverfahren nur als Arbeitgeber-Beisitzer mitwirken (s. § 3 Abs. 3 der 2. V.O. zur Ausführung der V.O. über das Schlichtungswesen vom 29. 12. 1923).

[25]) Vorstandsmitglieder juristischer Personen gelten meist als Arbeitgeber (s. besonders § 5 Abs. 2 Arb.G.G. und § 12 Abs. 2 B.R.G.). Als Arbeitnehmer werden sie behandelt: in der Sozialversicherung, im Steuerrecht und soweit sich das aus einem von ihnen mit der juristischen Person (abzuschließen z. B. mit dem Aufsichtsrat der A.G. als gesetzlichem Vertreter, § 247 H.G.B.) eingegangenen Arbeitsvertrag ergibt.

Ihnen sind gleichgestellt die gesetzlichen Vertreter von Personengesamtheiten des privaten Rechts: Gesellschaft des bürgerlichen Rechts §§ 705 ff. B.G.B., nicht eingetragener Verein § 54 B.G.B., offene Handelsgesellschaft §§ 105 ff. H.G.B., Kommanditgesellschaft §§ 161 ff. H.G.B. Da diese Personen rechtlich meist als Arbeitgeber gelten, können sie z. B. nicht Mitglieder einer Arbeitnehmer-Gewerkschaft sein (hierüber siehe S. 34 ff.), wohl aber können sie sich in ihrer Eigenschaft als Arbeitnehmer zu einer tariffähigen Arbeitnehmervereinigung zusammenschließen.

als Verbandssyndikus mit dem Verband, der Schriftsteller als Redakteur mit dem Verlag. Ohne rechtliche Bedeutung ist es hierbei, ob der Arbeitnehmer in anderer Hinsicht auch als Arbeitgeber fungieren kann, so z. B. als Haushaltungsvorstand gegenüber den Dienstboten, der angestellte Rechtsanwalt als Kanzleivorstand gegenüber dem Kanzleipersonal, der Gesellschaftsdirektor als Vorstand der juristischen Person und damit als deren (Arbeitgeber-)Vertreter beim Abschluß von Arbeitsverträgen mit den Arbeitern und Angestellten (§ 231 H.G.B.). — Die wirtschaftlichen Vereinigungen der Personen, die unter den entwickelten Arbeitnehmerbegriff fallen, können also Tarifverträge im Sinne der T.V.O. abschließen. Rechtsgültige Tarifverträge sind z. B. möglich zwischen einem Verbande von Gesellschaftsdirektoren (Arbeitnehmerverband) und einer Gesellschaft oder einer Vereinigung derselben, zwischen einer Vereinigung von Redakteuren und einem oder einem Verbande von Verlegern [26]).

Es scheiden demnach alle arbeitsvertraglichen Beziehungen aus, die nicht abhängige Arbeit zum Gegenstand haben oder für ungewisse Zeit oder nur ganz vorübergehend eingegangen werden [27]). So ist z. B. der Vertrag mit einem Arzt, die ärztliche Überwachung einer Person als Hausarzt gegen ein Jahreshonorar zu übernehmen, ein Dienstvertrag (§ 611 B.G.B.), die Beauftragung eines Rechtsanwaltes mit einer Prozeßführung, ein Dienstvertrag, der eine Geschäftsbesorgung (von Diensten höherer Art) zum Gegenstand hat (§§ 675, 627 B.G.B.), der Vertrag mit einem Musiklehrer, wöchentlich (regelmäßig) einige Musikstunden zu erteilen, ein Werkvertrag (§ 631 B.G.B.), aber kein Arbeitsvertrag. Die zugesagten Dienste werden hier stets selbständig geleistet, die Tätigkeit des Leistenden kann bei der-

---

[26]) Vgl. Arb.R. 1921, S. 29.

[27]) Vgl. auch Sch.Spr. des Schl.A. München I vom 31. 1. 1923, Schl.Wesen 1923, S. 129. Danach können Hausmeister, die nur stundenweise Dienste leisten, nicht als Arbeitnehmer im Sinne der gesetzlichen Bestimmungen angesehen werden, so daß tarifliche Lohnregelung für sie nicht möglich ist.

artigen Verträgen auch eine einmalige, ganz vorübergehende sein. Die Voraussetzungen für einen Arbeitsvertrag sind in solchen Fällen, in denen sich wirtschaftlich selbständige Personen gegenüberstehen, nicht gegeben. Damit entfällt auch insoweit die Voraussetzung für den Abschluß eines rechtsgültigen Tarifvertrages im Sinne der Tarifvertragsverordnung vom 23.12.1918, d. h. eines Tarifvertrages mit den rechtlichen Folgen der Unmittelbarkeit und Unabdingbarkeit und der Möglichkeit der Allgemeinverbindlicherklärung durch den Reichsarbeitsminister. Ein Tarifvertrag in diesem Sinne kann also z. B. nicht zustande kommen zwischen einem Anwaltverein und einem Industriellenverband oder einer Gewerkschaft (als Arbeitgeber), zwischen einem Schriftstellerverband (den sogenannten „freien" Mitarbeitern) und Verlegern, zwischen einem Verband von Speditionsgeschäften und einer oder einer Vereinigung von Export-Firmen [28]) [29]). Gleiches würde an sich für „Tarifverträge" zwischen einem Verband freier Ärzte und einer Krankenkasse oder einem Verbande derselben gelten, doch bestehen sowohl für das Einzelarbeitsverhältnis zwischen Ärzten und Krankenkassen, wie auch für deren Gesamtvereinbarungen und -Streitigkeiten besondere öffentlich rechtliche Vorschriften in der Reichsversicherungsordnung [30]).

---

[28]) So auch: Frankenberg, Arb.R. 1921 S. 67; Sitzler, S. 13. — A. M. Potthoff, Arb.R. 1921 S. 33 ff.

[29]) Werden von solchen nicht tarifvertragsparteifähigen Vereinigungen dennoch „Tarifverträge" abgeschlossen, so sind diese nicht ungültig, sondern sie entbehren nur der Rechtswirkungen im Sinne der T.V.O., d. h. die Normen dieser Verbandsverträge gehen nicht ohne weiteres und unabdingbar in die Einzelarbeitsverträge über. Sie können daher jederzeit durch neue Einzelabreden zuungunsten der Arbeitnehmer abgedungen werden. Die rechtliche Beurteilung solcher „Tarifverträge" kann sich nur auf §§ 320 ff., 242, 147 B.G.B. stützen; der Schlichtungsverordnung (§ 3 Schl.V.O. vom 30. 10. 23) würden sie nicht unterfallen. — Mit Recht weist Jacobi S. 157 darauf hin, daß man von der Bezeichnung anderer Verträge als der des § 1 T.V.O. als „Tarifverträge" mit Entschiedenheit abrücken sollte, da eine solche Bezeichnung nur Verwirrung stiftet.

[30]) S. R.V.O. §§ 368 k ff., besonders § 368 s; Ausführungsbestimmungen

In der Literatur wird oft versucht, den Kreis der „Arbeitnehmer" über die in einem sozialen Abhängigkeitsverhältnis stehenden Personen hinaus weiter auszudehnen. Insbesondere hat man den Begriff „arbeitnehmerähnliche Personen" geschaffen und ihm eine über den bisher entwickelten — für die T.V.O. gültigen — Begriff des Arbeitnehmers [31]) hinausgehende Bedeutung beigelegt [32]).

Der Tarifvertrag soll (vom Standpunkt des Arbeitnehmers aus) denen zustatten kommen, die einem anderen Arbeitsleistung gegen Entgelt versprechen, als einzelne aber nicht stark genug sind, von sich aus auf die Bestimmung der Bedingungen dieser Arbeitsleistung einen maßgebenden Einfluß auzuüben. Es wurde in der Literatur darauf hingewiesen, daß das Unvermögen, den eigenen Willen bei der Gestaltung der Arbeitsverhältnisse zur Geltung zu bringen, auch bei sozialer Unabhängigkeit, z. B. im Verhältnis von Architekt zu Baugesellschaft, von Schriftsteller zu Zeitungsverlag vorliege und daß auch in solchen Fällen der wirtschaftlich Schwächere den Schutz und die Vorteile des Tarifvertrages (mit den rechtlichen Folgen, wie sie sich aus der T.V.O. ergeben) genießen solle. Nach dieser Auffassung fallen in den Rahmen der tarifvertraglichen Arbeitnehmer auch die einen freien Beruf Ausübenden und die selbständigen Geschäftsleute, auch wenn sie selbständige oder ganz vorübergehende Arbeit einem Dritten gegenüber leisten. Dies würde rechtlich zur Beseitigung der bürgerlich-rechtlichen Dienstverträge [33]) und

---

hierzu vom 14. 11. 1924 in der Fassung der V.O. vom 24. 3. 1927 und vom 29. 10. 1927; das „Berliner Abkommen" vom 23. 12. 1913 und die Schiedsamtsordnung vom 8. 4. 1925. — Vgl. auch Kaskel, S. 32.

[31]) und seine unten zu erörternde Erweiterung durch die Hausgewerbetreibenden, Hausarbeiter und Zwischenmeister, s. S. 21 ff.

[32]) Die Frage der Berechtigung der „arbeitnehmerähnlichen Personen" im Arbeitsrecht überhaupt als eigener Begriff (vgl. auch Arbeitsgerichtsgesetz § 5 Abs. 1) ist hier nicht zu entscheiden.

[33]) R e i n e Dienstverträge, die nur nach §§ 611 ff. B.G.B. zu behandeln sind, sind heute schon selten, es dürften lediglich die Dienstverträge der Rechtsanwälte (mit R.A.O. vom 1. 7. 1878), Ärzte, Künstler, Privatlehrer oder

Werkverträge und der mit ihnen verwandten Verträge [34]), wirtschaftlich aber zur Möglichkeit der Normierung — und seien es auch nur nebensächliche Dinge — besonders jeder geistigen und wissenschaftlichen Arbeit führen, eine Maßnahme, die auf Seiten der Arbeitleistenden gerade bei der Individualität der freien Berufsarbeit wohl das schwächere Individuum schützt, das stärkere aber vernachlässigen muß. Diese „Überspannung des Tarifvertragsgedankens" ist daher abzulehnen. Der Arbeitnehmerbegriff in der T.V.O. ist, wie oben erörtert, auf die Personen zu beschränken, die in einem Anstellungsverhältnis Arbeit — gleichgültig welcher Art — leisten [35]) [36]).

Nicht hierunter fallen die Personen, die zwar in einem Arbeitsvertragsverhältnis abhängige Arbeit leisten, nicht aber ab-

---

selbständigen Gewerbetreibenden für einzelne Dienstleistungen in Betracht kommen.

[34]) z. B. Herausgebervertrag, Verlagsvertrag, Verfilmungsvertrag, Fracht- und Speditionsvertrag.

[35]) Ich führe hier ein Beispiel des Reichsarbeitsministers an, daß für den erörterten Begriff des Arbeitnehmers im Arbeitsrecht Geltung hat. Das Beispiel will in nicht verständlicher Weise den Begriff „arbeitnehmerähnliche Personen" (im Arb.G.G.) erläutern: Ein Anstellungsverhältnis liegt danach z. B. dann nicht vor, wenn sich Personen für die Ausübung ihrer beruflichen Tätigkeit aus wirtschaftlichen Gründen eines Mittlers bedienen, ohne dabei ihre wirtschaftliche Selbständigkeit aufzugeben, z. B. der konzertierende Künstler, der seine Konzerte unter Vermittlung und für Rechnung eines Konzertbüros gibt und von diesem ein bestimmtes Entgelt erhält. Dagegen ist ein Anstellungsverhältnis gegeben, wenn sich der Künstler gegen Entgelt zum Auftreten bei einem bestimmten Unternehmen verpflichtet. . . . So Schreiben des Reichsarbeitsministers vom 31. 12. 1925 (N.Z.f.A.R. 1926 S. 303) zu § 5 Abs. 1 Satz 2 des Arb.G.G.

[36]) Abzulehnen ist in diesem Zusammenhang zum mindesten die unklare und zu Auslegungszweifeln Anlaß gebende Formulierung des § 3 Abs. 2 des Entwurfes: „Ihnen (den Arbeitnehmern) stehen Hausgewerbetreibende nach § 119 b der Gewerbeordnung für das Deutsche Reich und andere Erwerbstätige in ähnlicher Stellung gleich, insbesondere Angehörige freier Berufe, deren Arbeit von anderen zu geschäftlichen oder gemeinnützigen Zwecken verwertet wird, ohne daß sie in ihren Diensten stehen." — S. dazu bei den „Hausgewerbetreibenden" S. 23 Anm. 47.

hängige Arbeit im arbeitsrechtlichen Sinn. Als Arbeitnehmer im obigen Sinn gelten daher nicht: a) Diejenigen Personen, die aus religiösen, karitativen, wissenschaftlichen oder künstlerischen Beweggründen ihre Arbeit in den Dienst der Mitmenschen stellen, soferne nur das erstrebte Ziel dem Arbeitszweck übergeordnet ist[37]), z. B. die Mitglieder von Ordensgesellschaften und die Angehörigen von Diakonissenhäusern. b) Diejenigen Personen, deren Beschäftigung nicht in erster Linie ihrem Erwerbe dient, sondern mehr durch Rücksicht der körperlichen Heilung, der Wiedereingewöhnung, der sittlichen Besserung oder Erziehung bestimmt wird[38]), z. B. die in Erholungs- und Erziehungsheimen, Straf- und Besserungsanstalten beschäftigten Insassen. c) Ein Arbeitsvertragsverhältnis liegt endlich insoweit nicht vor, als die arbeitsrechtlichen Beziehungen zwischen den Parteien auf einer gesetzlichen oder auch einer anderen privatvertraglichen Grundlage, die die arbeitsvertragliche stark überwiegt, beruhen. So rechnen nicht zu den Arbeitnehmern in arbeitsrechtlichem Sinn: die Ehefrau und die hausangehörigen Kinder, die im Betriebe des Ehemanns oder der Eltern arbeiten, da sie mit ihren Dienstleistungen eine ihnen gesetzlich zukommende Pflicht erfüllen[39]). Ausgeschlossen ist es jedoch nicht, daß sie mit dem Ehemann bezw. den Eltern einen Arbeitsvertrag gegen Zusicherung eines Gehaltes abschließen[40]). Arbeitnehmer im erörterten Sinn sind auch nicht die Mitglieder einer Genossenschaft im Verhältnis zu dieser; denn zwischen ihnen und der Genossenschaft bildet der Genossenschaftsvertrag — ein ganz anders geartetes Rechtsgebilde wie der Arbeitsvertrag — die Verbindung[41]). Allerdings ist es nicht unmöglich und der Prü-

[37]) Vgl. Bescheid des Reichsarbeitsministers vom 12. 10. 1920 R.A.Bl. 1921, S. 250, der die Arbeitnehmereigenschaft der Roten Kreuzschwestern verneint. S. auch § 10 Abs. 2 Ziffer 2 B.R.G.

[38]) Vgl. B.R.G. § 10 Abs. 2 Ziffer 2.

[39]) §§ 1356, 1617 B.G.B.

[40]) S. Das Recht 1907, S. 306. — S. auch Warncke „Familienangehörige im Arbeitsrecht", N.Z.f.A.R. 1929, S. 100 ff.

[41]) S. Bescheid des Reichsarbeitsministers v. 8. 5. 1921 R.A.Bl. 1921 S. 595.

fung des Einzelfalles zu überlassen, daß neben dem Genossenschaftsvertrag der einzelne Genosse mit der Genossenschaft einen Arbeitsvertrag abschließt [42]), so daß insoweit ein Arbeitnehmerverhältnis im arbeitsrechtlichen Sinn (mit der sich daraus ergebenden Tarifvertragsmöglichkeit) entstehen kann.

Der entwickelte Arbeitnehmerbegriff erfährt durch den § 28 Abs. 2 des Hausarbeitsgesetzes vom 20. 12. 1911 in der Fassung vom 30. 6. 1923 eine Erweiterung. Danach gelten Hausarbeiter und die ihnen gleichgestellten Personen (§ 18 Hausarbeitsgesetz) für tarifliche Vereinbarungen als „Arbeitnehmer im Sinne des § 1 der T.V.O. vom 23. 12. 1918". Hausarbeiter sind Personen, die in Werkstätten tätig sind, in denen:

1. Jemand ausschließlich zu seiner Familie gehörige Personen gewerblich beschäftigt.
2. Eine oder mehrere Personen gewerbliche Arbeit verrichten, ohne von einem den Werkstattbetrieb leitenden Arbeitgeber beschäftigt zu sein.

Ausgenommen bleiben Werkstätten, in denen ausschließlich für den persönlichen Bedarf des Bestellers oder seiner Angehörigen gearbeitet wird [43]). Zu den ihnen gleichgestellten Personen, bei denen vorausgesetzt wird, daß sie den überwiegenden Teil ihres Verdienstes aus ihrer eigenen Arbeit am Stücke beziehen (§ 18 Abs. 1 Hausarbeitgesetz), gehören die Hausgewerbetreibenden und die Zwischenmeister.

Den Begriff der Hausgewerbetreibenden [44]) bestimmt § 162 Abs. 1—3 der Reichsversicherungsordnung. Hausgewerbetreibende sind danach die selbständigen Gewerbetreibenden, die in

---

42) Vgl. hierzu Begründung zum Entwurf eines Arbeitsgerichtsgesetzes S. 56.

43) S. § 1 Hausarbeitsgesetz.

44) S. zum Begriff des Hausgewerbetreibenden auch: § 119 b G.O., § 3 und § 11 Abs. 2 B.R.G., § 5 Abs. 1 Arb.G.G., ferner die Richtlinien des Reichsarbeitsministers zu § 18 des Hausarbeitsgesetzes vom 27. 6. 1923 und zu § 2 der Verordnung über Fachausschüsse für Hausarbeit vom 28. 11. 1924.

eigenen Betriebsstätten im Auftrag und für Rechnung anderer Gewerbetreibender gewerbliche Erzeugnisse herstellen oder bearbeiten; ferner diejenigen, die in gleicher Weise wie die Vorgenannten, aber mit der Maßgabe tätig sind, daß sie im Auftrag und für Rechnung öffentlicher Verbände, öffentlicher Körperschaften oder gemeinnütziger Unternehmungen arbeiten. Diese beiden Gruppen gelten als Hausgewerbetreibende auch dann, wenn sie die Roh- oder Hilfsstoffe selbst beschaffen, sowie für die Zeit, in der sie vorübergehend für eigene Rechnung arbeiten [45]).

Zwischenmeister sind Personen, die außerhalb der Betriebsstätte der Unternehmer Arbeit an Hausarbeiter übertragen. Sie können eigene Arbeitsstuben haben oder auch ohne solche nur als Ausgeber, Faktoren, Verleger, Exporteure und dergl. tätig sein. Sie gelten auch dann als Arbeitnehmer, wenn sie den überwiegenden Teil ihres Verdienstes aus ihrer eigenen Arbeit am Stücke beziehen [46]).

Alle diese Personen gelten als Arbeitnehmer im Sinn des § 1 T.V.O. Soweit allerdings nur sie an einem Tarifvertrage beteiligt sind, haben sie bei Arbeitsstreitigkeiten besondere Schlichtungsbehörden in Gestalt der Fachausschüsse. (§ 20 Z. 3 und 4, § 41 Hausarbeitsgesetz). Die Tarifvertragsvorschrift bezüglich der Hausarbeiter und der ihnen gleichgestellten Personen, wie sie

---

[45]) Z. B. Anfertigung von Webe-, von Konfektionswaren, von Schnitzereien zu Hause, Verkauf an einen Unternehmer oder Verleger, der den Absatz der Produkte übernimmt, teilweise auch die Rohstoffe besorgt.

Mit den Hausgewerbetreibenden sind nicht zu verwechseln die Heimarbeiter, das sind unselbständige Arbeiter im arbeitsrechtlichen Sinn, die aus irgendeinem Grunde nicht im Betriebe des Arbeitgebers, sondern für diesen zu Hause arbeiten, z. B. Adressenschreiber.

Kaskel, S. 70, nennt die Hausgewerbetreibenden = Heimarbeiter, die Heimarbeiter = Außenarbeiter.

[46]) So auch § 5 Abs. 1 Arb.G.G.

Von den Zwischenmeistern sind zu unterscheiden die Zwischenunternehmer, z. B. selbständige Akkordanten. Letztere sind Arbeitgeber, wenn der Betrieb tatsächlich auf ihre Rechnung und ihr Risiko erfolgt. Vgl. Held, Gift, Lieb Anm. 9 zu § 5 Arb.G.G.

§ 28 Abs. 2 Hausarbeitsgesetz trifft, gehört rechtlich in die Tarifvertragsordnung selbst. Dies sieht auch der § 3 Abs. 2 des Entwurfes vor, der die genannten Personen den Arbeitnehmern im Sinn der Tarifvertragsordnung gleichstellt [47]).

Neben den Arbeitern und Angestellten nehmen die Lehrlinge und Volontäre eine Sonderstellung im Arbeitsrecht ein. Lehrlinge [48]) sind Personen, die zum Zwecke ihrer Fachausbildung in ein Beschäftigungsverhältnis durch Abschluß eines Lehrvertrages mit einem Arbeitgeber treten. Sie werden als Vorstufe zu der Gruppe der Arbeiter als gewerbliche Lehrlinge, zur Gruppe der Angestellten meist als kaufmännische Lehrlinge [49]) bezeichnet, wobei für erstere die öffentlich-rechtlichen Vorschriften der Gewerbeordnung §§ 126 ff. und für die bei einem Handwerker beschäftigen speziell noch §§ 129ff. G.O., für letztere die §§ 76ff. H.G.B. zu beachten sind. Auch der Lehrlingsbegriff darf jedoch nicht nur auf die der Gewerbeordnung oder dem Handelsgesetzbuch unterfallenden Lehrlinge beschränkt werden, er ist vielmehr als Vorstufe zu allen Arbeitnehmergruppen denkbar, also auch zu denjenigen, die nicht unter die Gewerbeordnung fallen, (z. B. Arbeitnehmer bei den Eisenbahnunternehmungen usw. s. § 6 G.O.) oder nicht dem Handelgesetzbuch unterstehen (z. B. ein Angestellter auf einem landwirtschaftlichen Gute usw. s. §§ 1 ff. H.G.B.; s. auch vorläufige Landarbeitsordnung vom 24. 1. 1919).

---

47) Allerdings in unklarer Formulierung (s. S. 19 Anm. 36). Es sollte m. E. ganz genau bestimmt werden: „Den Arbeitnehmern stehen Hausgewerbetreibende, Hausarbeiter und Zwischenmeister gleich, auch dann, wenn sie die Roh- oder Hilfsstoffe selbst beschaffen oder, wenn sie den überwiegenden Teil ihres Verdienstes aus ihrer eigenen Arbeit am Stücke beziehen."

48) Zu ihnen gehören auch die jugendlichen Arbeiter (Arbeiterinnen), die nicht im Berufe völlig ausgebildet, sondern nur zu ganz bestimmten Tätigkeiten innerhalb des Berufes angelernt werden.

49) Als „kaufmännischer Lehrling" gilt, wer in einem kaufmännischen Geschäft (§§ 1—3 H.G.B.) kaufmännische Dienste erlernt, also sich zum Handlungsgehilfen ausbilden will; vgl. R.A.Bl. N.A.T. 1923 S. 223.

Wesentliches Merkmal für das Lehrlingsverhältnis ist der Abschluß eines Lehrvertrages von Seiten des Lernenden mit einem Arbeitgeber als Lehrherrn, d. h. eines gegenseitigen schuldrechtlichen Vertrages, in dem sich der Arbeitgeber zur Unterweisung und Ausbildung des Lehrlings in dem betreffenden Berufe, der Lehrling zur Leistung der zur Ausbildung erforderlichen Arbeiten verpflichtet. Unwesentlich ist für diesen Vertrag die Zahlung von Lehrgeld auf der einen, von Lohn auf der anderen Seite [50]).

Soll das Lehrverhältnis der tariflichen Regelung im Sinne der T.V.O. fähig sein, so muß vorausgesetzt werden können, daß es die Merkmale eines Arbeitsvertrages enthält. Der Lehrvertrag ist in erster Linie auf die Erziehung und Ausbildung des Lehrlings gerichtet. Er begründet auf Seiten des Lehrlings Dienst-, Treu- und Gehorsamspflicht, auf Seiten des Lehrherrn die Pflicht zur Ausbildung und zur Fürsorge für die Person des Lehrlings. Von einer Gleichstellung der vertragsschließenden Parteien — wie sie der Arbeitsvertrag voraussetzt — kann hier nicht die Rede sein, die Parteien stehen vielmehr einander als Lehrer und Schüler (untergeordnet) gegenüber [51]). Es kommt hinzu, daß die Gewerbeordnung hinsichtlich der gewerblichen Lehrlinge (besonders der Handwerkslehrlinge) den Innungen [52]) und ganz besonders den Handwerkskammern [53]) Befugnisse bezgl. Vorschriften über die Lehrlingsausbildung zugewiesen hat. Diese Befugnisse (die also die öffentlich-rechtliche Seite des Lehrverhältnisses betreffen) umfassen die Regelung der Bestimmungen des Lehrvertrages, die unmittelbar die Ordnung des Lehrverhältnisses, die Ausbildung des Lehrlings, die Ablegung von Prüfungen, die Befugnis zur Anleitung von Lehrlingen, die Festsetzung von Lehrlingshöchstzahlen und die Sicherung des Lehr-

---

50) Ähnl. Reger-Stöhsel, Anm. 2 zu § 126 G.O.

51) Vgl. Kaskel, S. 185.

52) §§ 81, 81 a, 83, 93, 126 ff. G.O.

53) §§ 103, 103 e, 103 g, 103 k, 126 ff., 129 ff. G.O.

54) S. Sitzler, Anm. 2 zu § 1 T.V.O.

zweckes angehen[54]). Soweit daher Ausbildungs- und Erziehungsfragen des Lehrverhältnisses geregelt werden, fehlt es an den wichtigsten Elementen des Arbeitsvertrages, so daß insoweit eine tarifliche Regelung im Sinn der T.V.O. nicht möglich ist[55]).

Die Parteien eines Lehrvertrages werden sich aber meist nicht auf die Regelung erziehungsberechtigter Fragen beschränken, sie werden vielmehr gleichzeitig Bestimmungen regeln wollen, die auch in jedem Arbeitsvertrag festgesetzt werden können, z. B. Bestimmungen über Bezahlung, Vergütung, Urlaub, Dauer der Lehrzeit, Wohnung, Erziehungsbeihilfe, Kostgelder usw. Hierbei stehen sich die Parteien nicht untergeordnet sondern gleichberechtigt — wie Arbeitgeber und Arbeitnehmer — gegenüber. Auf solche Lehrvertragsbestimmungen privatrechtlicher Natur, die allerdings durch entgegenstehende zwingende Gesetzesnormen beschränkt werden können und die dem Ausbildungszweck des Lehrvertrages nicht direkt entgegenstehen dürfen[56]), treffen alle Voraussetzungen des Arbeitsvertrages zu, so daß sie tarifvertraglich im Sinne der T.V.O. geregelt werden können. Als entgegenstehende beschränkende Rechtsvorschriften gelten hier nicht die den Innungen und den Handwerkskammern in § 81 a Ziffer 3 und § 103 e Ziffer 1 G.O. eingeräumten Befugnisse zur näheren Regelung des Lehrlingswesens. Soweit daher die genannten öffentlich-rechtlichen Instanzen (statutarische)

---

55) Eine trotzdem erfolgte tarifliche Regelung, die sich bei den gewerblichen Lehrlingen natürlich im Rahmen der öffentlich-rechtlichen Vorschriften der Gewerbeordnung halten müßte, ist selbstverständlich gültig, hat aber nicht die Rechtswirkungen der T.V.O., sondern höchstens die eines gewöhnlichen bürgerlich-rechtlichen Vertrages (s. S. 17 Anm. 29). Die diesbezgl. Bestimmungen der Handwerkskammern und Innungen gehen stets vor.

Abweichend für die Handwerkslehrlinge: Bescheid des Reichsarbeitsministers vom 30.11.1920, R.A.Bl. 1921 S. 329, der eine tarifliche Regelung der Arbeitsverhältnisse der Handwerkslehrlinge nach der Gewerbeordnung auch insoweit für zulässig erklärt, als die Innungen und Handwerkskammern von ihren Befugnissen keinen Gebrauch gemacht haben.

56) Staub, Anm. 25 zu § 76 H.G.B.

Bestimmungen auch für den privatrechtlichen Inhalt der Lehrverträge getroffen haben, nehmen diese [57]) nicht den Charakter bindender Normen, sondern lediglich unverbindlicher Richtlinien an, denen eine Regelung im Tarifvertrag jederzeit vorgeht [58]). Daraus ergibt sich, daß der Lehrvertrag seiner Rechtsnatur nach kein reiner Lehrvertrag im typischen Sinn dieses Wortes, sondern vielmehr ein doppeltypischer, also ein sogenannter gemischter Vertrag ist, dessen Elemente, nämlich Erziehungs- und Ausbildungsvertrag einerseits und Arbeitsvertrag anderseits, scharf zu unterscheiden sind, da nur die arbeitsvertraglichen Bestimmungen einer tariflichen Regelung unterzogen werden können [59]) [60]).

---

[57]) soweit nicht vereinzelte bindende Rechtsvorschriften, z. B. § 130 a Abs. 1 u. 2 G.O. entgegenstehen.

[58]) Vgl. Urt. des Arb.G. Berlin vom 4. 10. 1927, Urt. des L.Arb.G. Jena vom 30. 11. 1927, beide im Jahrbuch des Arbeitsrechts, 9. Bd., 1928 S. 251/2; Urt. des R.Arb.G. vom 14. 3. 1928 in N.Z.f.A.R. 1928 S. 497 ff.

A. M. Staub, Anm. 25 zu § 76 H.G.B., der die tarifliche Regelung des Lehrvertrages, soweit er Arbeitsvertrag ist, nur insoweit für möglich hält, soweit nicht die Innungen (und Handwerkskammern) Regeln für das Lehrlingswesen aufgestellt haben.

[59]) Vgl. Erdel, Schl.Wesen 1922 S. 233. Luppe im R.A.Bl. vom 1. 5. 1923 N.A.T. S. 181 ff. Hoeniger in Schl.Wesen 1923 S. 63. — Nicht Vertrag sui generis, wie Urt. Kaufm.G. Magdeburg vom 1. 11. 23 in Gew.u.Kaufm.G. 1924 S. 89 ff. annimmt. — Urt. d. R.Arb.G. vom 19. 9. 1928, N.Z.f.A.R. 1929 S. 128. Urt. d. R.Arb.G. vom 26. 9. 1928 N.Z.f.A.R. 1929 S. 182. Kaskel S. 185 und 186.

A. M. Lehrvertrag = nur Erziehungsvertrag und daher Ablehnung jeder tarifvertraglichen Regelung:

H. Lübbering in „Deutsche Arbeit" Bd. 6 S. 376. Sch.Spr. Schl.A. München vom 17. 10. 1922, Schl.Wesen 1922 S. 243. Entsch. Dem.K. Hessen von 1922, Jur. Wochenschr. 1923 S. 254 ff. — Urt. O.L.G. Kiel vom 20. 6. 1923. R.A.Bl. 1924 S. 394.

Lehrvertrag = Arbeitsvertrag und daher tarifliche Regelung aller Fragen des Lehrverhältnisses nehmen an: L. Schultz, N.Z.f.A.R. 1925 S. 397 ff., Urt. L.G. I Berlin vom 8. 10. 1925, N.Z.f.A.R. 1926, S. 306.

[60]) Der Entwurf § 3 rechnet die Lehrlinge zu den Arbeitnehmern und reiht das (gesamte) Lehrlingsverhältnis unter die Arbeitsverhältnisse ein, die durch Tarifvertrag geregelt werden können (s. Entwurf § 1 Abs. 2). Das

Zum Unterschied von den Lehrlingen bezeichnet man als Volontäre diejenigen Personen, die, ohne als Lehrlinge angenommen zu sein, zum Zwecke ihrer Berufsausbildung unentgeltlich in einem Betriebe beschäftigt werden, derart, daß der Arbeitgeber nicht — wie den Lehrlingen gegenüber — zur ordnungsgemäßen und systematischen Ausbildung verpflichtet ist[61]). Soweit sie überhaupt einen Lehrvertrag eingegangen haben, werden auch für diesen ausbildungs- und arbeitsrechtliche Momente wie bei den Lehrlingen unterschieden werden müssen.

b) Die Arbeitgebereigenschaft.

Einfacher als die Arbeitnehmereigenschaft ist die des Arbeitgebers im Sinne der Tarifvertragsverordnung zu bestimmen[1]).

Arbeitgeber ist jeder, der eine unter dem festgestellten Arbeitnehmerbegriff fallende Person beschäftigt, d. h. jeder, der als Partei eines Arbeitsvertrages Leistung abhängiger Arbeit[2]) von der Gegenseite annimmt und letzterer das für die Tätigkeit vereinbarte Entgelt gewährt. Die Arbeitgebereigenschaft setzt also Beschäftigung mindestens eines Arbeitnehmers im Sinne der T.V.O. voraus. Arbeitgeber kann sein: jede physische Person — evtl. vertreten durch einen gesetzlichen Vertreter, §§ 104 ff. B.G.B., oder durch einen Bevollmächtigten, §§ 164 ff. B.G.B. — oder eine juristische Person des privaten Rechts[3]): rechts-

---

müßte zum mindesten die Beseitigung der öffentlich-rechtlichen Vorschriften über die gewerblichen Lehrlinge, G.O. §§ 126 ff. und besonders § 81 Z. 3 sowie § 103 e Z. 1 G.O. zur Voraussetzung (oder auch zur Folge) haben.

61) § 82a H.G.B. — S. Mosse-Heymann Anm. 2 zu § 82a H.G.B.; vgl. auch Urt. des L.Arb.G. Kassel vom 20. 4. 29 in Arbeitsrecht und Schlichtung 1929 S. 244.

1) Ähnlich: Begründung zum Entwurf eines Arbeitsgerichtsgesetzes von 1925 S. 34, wo ausgesprochen wird, daß bezüglich der Frage, wer als Arbeitgeber (allerdings im Sinn des Arb.G.G.) anzusehen ist, Schwierigkeiten wohl nicht entstehen.

2) Als solche gilt schon die Arbeitsbereitschaft.

3) Die gesetzlichen Vertreter der juristischen Personen des Privatrechts

fähiger Verein, Aktiengesellschaft, Kommanditgesellschaft auf Aktien, Gesellschaft mit beschränkter Haftung, Erwerbs- und Wirtschaftsgenossenschaft, Versicherungsverein auf Gegenseitigkeit — oder eine Gemeinschaft zur gesamten Hand: nicht rechtsfähiger Verein § 54 B.G.B., Gesellschaft des bürgerlichen Rechts §§ 705 ff. B.G.B., offene Handelsgesellschaft §§ 105 ff. H.G.B., Kommanditgesellschaft §§ 161 ff. H.G.B., Reederei §§ 484 ff. H.G.B., eheliche Gütergemeinschaft §§ 1437 ff. B.G.B., Miterbengemeinschaft §§ 2032 ff. B.G.B., Berggewerkschaft älteren Rechts — oder eine juristische Person des öffentlichen Rechts [4]): Fiskus, Kommunalverband (Gemeinde, Kreis, Provinz), kirchliche Körperschaften, Krankenkasse, Berufsgenossenschaft, Versicherungsanstalt, Reichsbahngesellschaft, Innung, Handels-, Handwerks-, Landwirtschaftskammer —. Die gesetzliche Vertretung der Arbeitgeber, die nicht physische Personen sind, richtet sich bei den Privatunternehmungen nach den Grundsätzen des Privatrechts, bei den öffentlich-rechtlichen Unternehmungen nach den von den Reichs- bezw. Landesbehörden erlassenen Vorschriften [5]). Dabei kann sich auch hier, soweit nicht ausdrücklich anderes vorgeschrieben ist, der gesetzliche Vertreter wiederum durch Bevollmächtigte vertreten lassen.

Ein wichtiger Unterschied in der Arbeitgebereigenschaft besteht im Gewerbewesen; hier ist zu trennen zwischen Fabrikanten und Handwerkern. Fabrikanten sind Unternehmer, die im Großbetrieb mit weitgehender Arbeitsteilung bei mehr mechanischer Mitwirkung einer größeren Zahl von Arbeitern Erzeugnisse auch auf Vorrat herstellen, wobei sie sich in ihrer Tätigkeit auf die kaufmännische Leitung ihres Betriebes beschrän-

---

gelten im Arbeitsrecht in erster Linie als Arbeitgeber (im konkreten Sinn, während die juristische Person als solche abstrakter Prinzipal ist. So Titze „Das Recht des kaufmännischen Personals" S. 7). S. hierzu bes. S. 15 Anm. 25.

[4]) Gesamthandsverhältnisse des öffentlichen Rechts gibt es nicht.

[5]) S. hierzu auch § 14 B.R.G.

ken. Handwerker dagegen sind Unternehmer, die meist in kleineren Betrieben mit geringer Arbeitsteilung bei mehr kunstgemäßer Mitwirkung von Arbeitern Erzeugnisse auf Bestellung anfertigen, wobei sie im technischen Teil des Betriebes selbst mitwirken und sich nicht auf die kaufmännische Leitung beschränken [6]). Der Unterschied ist deshalb von Bedeutung, weil nur für die Handwerker im wesentlichen die öffentlich-rechtlichen Vorschriften der Gewerbeordnung über die Bildung fakultativer Zwangsinnungen [7]), von Handwerkskammern [8]) und die besonderen Bestimmungen über das Lehrlingswesen [9]) gelten.

Arbeitgebereigenschaft im Sinne der T.V.O. liegt dann nicht vor, wenn derjenige, der einen anderen beschäftigt, mit diesem nicht in ein Arbeitsvertragsverhältnis getreten ist. Insbesondere gehören hierher alle die zur Arbeitnehmereigenschaft erwähnten Fälle, in denen der Arbeitnehmer dem ihm Arbeit Gebenden nicht abhängige Arbeit im arbeitsrechtlichen Sinne leistet. Deshalb ist meist nicht Arbeitgeber im tariflichen Sinne z. B. die Ordensgesellschaft gegenüber ihren Mitgliedern, der Vorstand des Arbeitshauses gegenüber den darin beschäftigten Insassen, der Vater gegenüber den in seinem Betriebe beschäftigten eigenen Kinder (s. S. 20). Ebenso ist der nicht Arbeitgeber im genannten Sinn, der einen anderen für fremde Rechnung beschäftigt [10]). Die Frage, ob der Ehefrau gegenüber den Hausgehilfen Arbeitgebereigenschaft zukommt, kann nur mit Einschränkungen bejaht werden, da ihr gesetzliches Vertretungsrecht innerhalb des häuslichen Wirkungskreises mit Wirkung für und gegen den Mann [§ 1357 Abs. 1 B.G.B.] durch die §§ 1354 Abs. 1, 1356 Abs. 1, 1357 Abs. 2 B.G.B. wesentliche Beschränkungen erfahren hat. Zur Annahme der Tariffähigkeit

---

6) Vgl. Reger-Stöhsel, Anm. 3 zu § 100 G.O.

7) §§ 100—100 u G.O.

8) §§ 103—103 r G.O.

9) §§ 129—132 a G.O.

10) Z. B. ein freier Schriftsteller, der sich eine Schreibkraft hält, die von seinem Verlage, ohne von diesem angestellt zu sein, vertraglich bezahlt wird.

der Hausfrauenvereine genügt aber beschränkte Arbeitgebereigenschaft der Mitglieder nicht [11]).

Belanglos für die Arbeitgebereigenschaft (wie auch umgekehrt für die Arbeitnehmereigenschaft) ist der Umstand, daß der Arbeitgeber selbst in anderer Beziehung Arbeitnehmer sein kann, z. B. der angestellte Ingenieur, der als Haushaltungsvorstand zugleich Arbeitgeber eines Dienstboten ist, oder der angestellte Redakteur, der zugleich für seine Privatkorrespondenz eine Stenotypistin beschäftigt.

Arbeitgebereigenschaft im entwickelten Sinne genügt, wie aus § 1 Abs. 1 der Tarifvertragsverordnung hervorgeht, auf der Arbeitgeberseite zum Abschluß eines Tarifvertrages; sie entsteht ohne weiteres mit der Beschäftigung eines Arbeitnehmers (im oben dargelegten Sinne,) sie erlischt ohne weiteres, wenn der Arbeitgeber keinen Arbeitnehmer mehr beschäftigt. Dagegen bedarf es bei den Vereinigungen der Arbeitgeber — wie bei denen der Arbeitnehmer — zum Abschlusse eines Tarifvertrages bestimmter objektiver Voraussetzungen, damit sie als tariffähig bezeichnet werden können [12]).

3. Die Vereinigungen von Arbeitnehmern und Arbeitgebern im Sinne der T.V.O.

a) Allgemeines.

Die T.V.O. bezeichnet im § 1 Abs. 1 als Tarifvertragsparteien neben den einzelnen Arbeitgebern Vereinigungen von Arbeitnehmern und Vereinigungen von Arbeitgebern. Das Gesetz enthält aber keine näheren Bestimmungen [1]) darüber, ob allen derartigen Vereinigungen oder nur solchen mit bestimmten Voraussetzungen Parteicharakter im Tarifvertrage zukommt, d. h. ob und wieweit das Erfordernis der Tariffähigkeit solchen Ver-

---

[11]) Flatow-Joachim S. 12 bezweifeln die Arbeitgebereigenschaft der Ehefrau gegenüber den Hausgehilfen überhaupt.

[12]) Vgl. Kaskel S. 24/25.

[1]) Anders Entwurf § 4.

einigungen beigelegt werden kann. Die wesentlichen einzelnen Merkmale einer tariffähigen Vereinigung müssen daher entsprechend dem Zwecke und der Stellung der T.V.O. im Arbeitsrecht entwickelt und festgelegt werden. Den Versuch einer gesetzlichen Begriffsbestimmung der Arbeitnehmer- und Arbeitgebervereinigungen hat der Gesetzgeber erstmals im deutsch-polnischen Abkommen über Oberschlesien vom 15. 5. 1922 [2]) unternommen. In den Artikeln 160 und 161 dieses Abkommens wird ausgeführt: „Arbeitgebervereinigungen sind freiwilligeVereinigungen von Arbeitgebern, die sich satzungs- oder übungsgemäß ausschließlich oder überwiegend mit der Regelung der Arbeitsverhältnisse durch Tarifvertrag beschäftigen. — Arbeitnehmervereinigungen sind freiwillige Vereinigungen von Arbeitnehmern, die sich ausschließlich oder überwiegend mit der Regelung der Arbeitsverhältnisse durch Tarifvertrag beschäftigen. Sie müssen ferner folgenden Bedingungen entsprechen: a) Die Mitgliedschaft darf nicht von der Zugehörigkeit zu einem bestimmten Betriebe abhängig sein. b) Arbeitgeber dürfen nicht als Mitglieder aufgenommen, Unterstützungen oder sonstige Zuwendungen von Arbeitgeberseite dürfen nicht angenommen werden. c) Die Wahrnehmung der Interessen ihrer Mitglieder muß selbständig und unabhängig von nicht gewerkschaftlichen, insbesondere von politischen Einflüssen erfolgen."

Diese Begriffsbestimmungen haben seither wesentliche Änderungen erfahren [3]). Gesetzlich festgelegt wurden die genannten Begriffe auch später nicht mehr [4]), die Reichsregierung hat aber bei der Beratung über den Begriff „wirtschaftliche Vereinigun-

[2]) Teil IV, Soziale Angelegenheiten, Titel I, Kapitel 1: Arbeitgeber- und Arbeitnehmervereinigungen. R.G.Bl. 1922 Teil II, S. 305. Im Text sind die Stellen weggelassen, die sich intern auf das Abkommen beziehen oder denen ein rein internationaler Charakter beizumessen ist.

[3]) Allerdings sind bei den obigen Bestimmungen auch die Imponderabilien eines internationalen Abkommens zu berücksichtigen.

[4]) Eine für die vorliegende Untersuchung unbrauchbare Legaldefinition des Begriffes „wirtschaftliche Vereinigung" findet sich in § 184 des Reichsknappschaftsgesetzes.

gen von Arbeitgebern und von Arbeitnehmern" im Arbeitsgerichtsgesetz erklärt, daß diese Vereinigungen im Sinne des Arbeitsgerichtsgesetzes die tariffähigen Vereinigungen der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer seien [5]).

b) Rechsform.

Die Tarifvertragsverordnung gebraucht ganz allgemein den Ausdruck „Vereinigungen von Arbeitnehmern und Arbeitgebern". Über die rechtliche Qualität der „Vereinigung" gibt das Gesetz [1]) keine Auskunft, so daß an sich diesem Begriffsinhalt ein möglichst großer Rahmen gegeben werden kann, der seine Begrenzung wieder unter Berücksichtigung des Wesens und Zweckes des Tarifvertrages findet. Begriffsnotwendig ist also nur eine zur Einheit zusammengefaßte Mehrheit von Personen, die mit Wirkung für ihre Mitglieder [2]) Tarifverträge abschließen kann. Eine bestimmte Rechtsform wird nicht vorausgesetzt, tariffähig können daher sowohl rechtsfähige wie nicht rechtsfähige Vereinigungen sein. Der Bedeutung des Tarifvertrages entsprechend kann aber für den gen. Begriff nicht ein nur äußerliches, vorübergehendes Zusammentreffen von Personen, z. B. eine Versammlung, oder ein Zusammengehen von Personen, die unabhängig von einander handeln können, genügen. Nicht gegenügt ferner eine Vereinigung, die nur für einen einzelnen, vorübergehenden, speziellen Zweck geschaffen wurde, mit der Ausnahme, daß dieser besondere und einzige Zweck gerade der Abschluß eines Tarifvertrages sein soll [3]). Das bedeutet positiv, daß

---

[5]) S. zu § 10 Arb.G.G. Vgl. auch Flatow, Kommentar zum Arbeitsgerichtsgesetz S. 100.

Zu „wirtschaftliche Vereinigung" s. unten S. 57 ff.

[1]) wie auch der Entwurf.

[2]) S. § 1 Abs. 2 T.V.O.

[3]) A.M. Urt. K.G. Berlin vom 4. 2. 1922 in Mit.Bl. Schl.A. Groß-Berlin 1923, S. 186 ff., das eine Arbeitgebervereinigung, die nur vorübergehende Tätigkeit für einen bestimmten Zweck entfaltet, für tariffähig erklärt.

eine Vereinigung, um tariffähig sein zu können, einen in der Tarifvertragsverhandlung vom Willen und der Individualität einzelner Mitglieder unter Umständen verschiedenen [4]), aber für alle Mitglieder verbindlichen, einheitlichen Vertragswillen entwickeln muß. Ein Gesamthandsverhältnis, in dem jedes einzelne Mitglied auf das Ganze berechtigt ist, in dem alle Mitglieder nur gemeinsam tätig werden können und das von der Individualität und der Zahl seiner Mitglieder abhängig ist, wie z. B. die bürgerlich-rechtliche Gesellschaft (§§ 705 ff. B.G.B.), entspricht den genannten Voraussetzungen nicht. Einer Vereinigung in Gesamthandform kommen daher die Merkmale der Tariffähigkeit nicht zu, sondern nur den einzelnen Mitgliedern, soweit diese wiederum die Voraussetzungen der Tariffähigkeit erfüllen. Damit sind die Vereinigungen von Arbeitnehmern und Arbeitgebern im Sinne des § 1 des T.V.O. ihrer Rechtsform nach auf die Vereine im technischen Sinne des Wortes zu beschränken [5]); daraus folgt besonders, daß der Wechsel im Mitgliederstand einer tariffähigen Vereinigung für den Abschluß eines Tarifvertrages gar keine Bedeutung hat [6]). Gleichgültig ist dabei, ob die Vereinigung auf einer privaten Vereinbarung oder auf staatlicher Anordnung beruht, ob sie also privater oder öffentlich-rechtlicher [7]) Natur ist. Keine Rolle spielt endlich — wie schon erwähnt — die Frage, ob die erörterten privaten Vereinigungen,

[4]) Vgl. z. B. § 32 B.G.B.

[5]) Ebenso Flatow-Joachim S. 13, allerdings mit der Begründung, daß die bürgerlich-rechtliche Gesellschaft keine „Mitglieder" habe, wie § 1 Abs. 2 T.V.O. voraussetze. Das wäre nicht durchschlagend, da sowohl Verein, wie Gesellschaft „Mitglieder" besitzen mit dem Unterschied, daß die Mitglieder beim Verein der Organisation unterstehen, bei der Gesellschaft dagegen unorganisiert sind und selbständig handeln können.

Gl.M. auch Joerges, Schl.-Wesen 1924 S. 157 ff.

A.M. Sitzler, Anm. 2b zu § 1; Kaskel S. 25; Dersch, Schlichtungs-Verordnung S. 157; Fögen in Hauptfragen des Tarifrechts S. 72; Jacobi S. 178.

[6]) Daraus folgt anderseits auch, daß dann keine tariffähige Vereinigung vorliegt, wenn die Satzung nicht auf dem Wechsel in den zugehörigen Personen angelegt ist.

[7]) wie z. B. die Innungen, Zwangsinnungen, öffentlichen Kammern.

deren Zweck oft nicht auf einen wirtschaftlichen Geschäftsbetrieb gerichtet ist, die Rechtsfähigkeit nach § 21 B.G.B. durch Eintragung in das Vereinsregister erlangt haben oder nicht, so daß sie im allgemeinen den Vorschriften über die nicht rechtsfähigen Vereine [8]) unterfallen [9]).

c) Zusammensetzung hinsichtlich der Mitglieder.

Im Arbeitsvertrage stehen sich Personen in ihrer Eigenschaft als Arbeitnehmer und Arbeitgeber gegenüber, im Tarifvertrag, der die Bedingungen für den Abschluß von Arbeitsverträgen regelt, müssen diese wesentlichen Merkmale in der Zusammensetzung der Parteien die gleichen sein. Das bedeutet, daß den Vereinigungen, die einen Tarifvertrag abschließen, nur Arbeitnehmer oder nur Arbeitgeber als Mitglieder angehören dürfen [1]).

Damit scheiden im vorhinein solche Vereinigungen als nicht tariffähig aus, die zugleich Arbeitnehmer und Arbeitgeber in sich paritätisch oder zum mindesten unter paritätischer Leitung zusammenfassen, besonders die sogenannten Arbeitsgemeinschaften. Das sind Verbände der beiderseitigen Berufsvereine, deren Zweck es ist, die gemeinsamen sozialen und wirtschaftspolitischen Aufgaben zu erfüllen [2]) [3]).

---

[8]) S. § 54 B.G.B., §§ 705 ff. B.G.B., §§ 50 Abs. 2, 735 Z.P.O., § 213 K.O.

[9]) Dies trifft meist zu für die (Berufs-)Vereinigungen der Arbeitnehmer, die Gewerkschaften.

[1]) Wobei selbstverständlich — wie schon oben erwähnt (S. 30) — der Umstand, daß ein Arbeitnehmer in anderer Beziehung und in anderen Berufskreisen Arbeitgeber ist, für die Arbeitnehmereigenschaft (wie umgekehrt für die Arbeitgebereigenschaft) gar keine Rolle spielt.

[2]) Am bedeutendsten die „Zentralarbeitsgemeinschaft der industriellen und gewerblichen Arbeitgeber und Arbeitnehmer Deutschlands", die am 15. 11. 1918 gegründet wurde, mit ihren Untergruppen.

[3]) Die Arbeitsgemeinschaften dürfen nicht verwechselt werden mit den Tarifgemeinschaften, von denen man dann spricht, wenn in einem Tarifvertrage von beiden Seiten vereinbarte und beschickte Einrichtungen, z. B.

Die Regel, daß die tariffähigen Vereinigungen reine Arbeitnehmer- oder Arbeitgebervereinigungen sein müssen, hat nun allerdings in der Praxis und Rechtsprechung wesentliche Korrekturen erfahren. Insbesondere mußten sich die Arbeitnehmergewerkschaften, um die von ihnen angestrebte Tariffähigkeit nicht wieder zu verlieren, mit der Frage beschäftigen, ob leitende Angestellte und Vorstandsmitglieder juristischer Personen oder der Personengesamtheiten des Privatrechts einem tariffähigen Arbeitnehmerverband angehören können. Zweifelsfrei ist, daß diese Personen sich in ihrer oben erörterten Eigenschaft als Arbeitnehmer zu tariffähigen Vereinigungen, z. B. Verband von Gesellschaftsdirektoren, zusammenschließen können. Fraglich ist es aber, wie weit sie mit den übrigen Angehörigen ihres Berufsstandes oder auch überhaupt mit anderen Arbeitnehmern ein und denselben Arbeitnehmerverband bilden können. Die amtlichen Stellen vertreten die Ansicht, daß zu unterscheiden ist, ob die Prokuristen, Direktoren und Personen in ähnlichen Stellungen als Angestellte ihres Unternehmens oder als dessen Vertreter tätig sind. Gehören sie in erster Eigenschaft einem Arbeitnehmerverband an, so wird dessen Tariffähigkeit bejaht, im zweiten Falle verneint [4]). Potthoff, der die Frage mehr vom sozialen Gesichtpunkte aus betrachtet, führt an [5]): „Auf die Politik eines Berufsvereins (von Arbeitnehmern) dürfen keine Mitglieder Einfluß ausüben, die beim Abschluß von Tarifverträgen als Vertragsgegner in Frage kommen und zwar als Vertragsgegner dieses Berufsvereins oder ihm gleicher. Ob Mitglieder vorhanden sind, die in Gelegenheit kommen können, mit Vereinen anderer Arbeitnehmer Tarifverträge

---

Ausschüsse und Ämter zur Beilegung von Streitfragen, ins Leben getreten sind. Allerdings kommt es vor, daß einzelne Arbeitsgemeinschaften gleichzeitig auch die Funktionen von Tarifgemeinschaften übernommen haben. Näheres s. Art. von Leopold in S. Praxis 1921 S. 264.

[4]) Vgl. Bescheid des Reichsarbeitsministers vom 13. 12. 1920, R.A.Bl. 1921 S. 329.

[5]) Arb.R. 1921 S. 29.

im Namen einzelner Unternehmer oder ihrer Verbände abzuschließen, spielt keine entscheidende Rolle. Der Berufsverein muß unabhängig sein in der Vertretung der Arbeitnehmerinteressen seiner Mittglieder". Dies führt zum gleichen Ergebnis wie der erwähnte amtliche Bescheid. Denn wenn höhere Angestellte (und zwar handelt es sich hier nur um solche, die über die reine Angestellteneigenschaft hinaus als gesetzliche oder private Vertreter der Unternehmer den Arbeitnehmern gegenüber Arbeitgebereigenschaften entwickeln) überhaupt zwecks Regelung ihres Arbeitsverhältnisses einem Arbeitnehmerverband angehören wollen, dann käme für sie nur der in Betracht, dessen Mitgliedern sie als Arbeitgebervertreter, also als Vertragsgegner gegenüberstehen. Ein Beitritt hierzu ist ihnen aber nach der herrschenden Meinung [6]) verwehrt, er würde die in einem Verbande für die Tariffähigkeit notwendige Geschlossenheit und Einmütigkeit hinsichtlich der wirtschaftlichen Interessen sprengen.

Daraus folgt, daß eine tariffähige Arbeitnehmervereinigung satzungsgemäß nur Personen aufnehmen darf, die im Augenblick der Aufnahme Arbeitnehmereigenschaft entwickeln und die nicht Vertreter eines dieser Vereinigung wirtschaftlich gegenüberstehenden Arbeitgebers oder Arbeitgeberverbandes sind. Die höheren Angestellten können sich aber, soweit ihre Arbeitnehmereigenschaft reicht, zu eigenen tariffähigen Arbeitnehmervereinigungen zusammenschließen. Sie besitzen insoweit die für einen tariffähigen Verband nötige Homogenität als „Gegenspieler" der Arbeitgeber.

Die Tariffähigkeit einer Arbeitnehmervereinigung bleibt jedoch dann bestehen, wenn in dieser zufällig und vereinzelt Mitglieder sitzen, die während ihrer Verbandszugehörigkeit Arbeitgebervertreter wurden. Solchen Mitgliedern darf aber nicht Sitz und Stimme in der Leitung oder Mitgliederversammlung der Arbeitnehmervereinigung oder ihrer Untergruppen bewilligt

---

[6]) S. die obigen Verlautbarungen, S. 35.

werden [7]) [8]). Von Bedeutung sind hier die von den Spitzenorganisationen der deutschen Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden gemeinsam aufgestellten „Grundsätze über Zusammensetzung, Leitung, Zweck und Mittel der Vereinigungen, die als Arbeitnehmergewerkschaften gelten wollen“ [9]); hinsichtlich der beiden ersten Punkte wird darin ausgeführt: „Eine Arbeitnehmergewerkschaft bezw. deren Sparten oder Sektionen soll bestehen aus den Arbeitnehmern des betreffenden oder verwandten Berufes. Arbeitgeber oder deren Vertreter (Prokuristen, Direktoren dürfen einer Arbeitnehmergewerkschaft nicht angehören. Ausnahmen sind nur dann zulässig, wenn es sich um bisherige Mitglieder der betreffenden Gewerkschaft handelt, die inzwischen Arbeitgebervertreter geworden sind, und ihre Mitgliedschaft in der Arbeitnehmergewerkschaft nicht aufgeben wollten. Diesen außerordentlichen Mitgliedern darf weder Sitz noch Stimme in den leitenden örtlichen, bezirklichen oder zentralen Instanzen der Arbeitnehmergewerkschaft zugebilligt werden. An Abstimmungen innerhalb der Ortsgruppe, der sie angehören, dürfen sie nicht teilnehmen. — Die Leitung der Arbeitnehmergewerkschaften liegt sowohl in der Hauptgeschäftsstelle, wie auch in den Bezirks- und örtlichen Organisationen in den Händen von Arbeitnehmern. Diese Leitungen werden von den Arbeitnehmern nach dem demokratischen Wahlverfahren gewählt.“

Keine Bedeutung für die Tariffähigkeit von Arbeitnehmerverbänden hat es ferner, wenn einzelne Mitglieder vorübergehend nicht den Voraussetzungen der Verbandszugehörigkeit

---

[7]) So auch Sitzler S. 16.

[8]) Sie werden meistens als außerordentliche Mitglieder weitergeführt. S. auch Urt. d. L.Arb.G. Kassel vom 17. 11. 28, N.Z.f.A.R. 1929 S. 129. — Sie dürfen vor allem keinen maßgebenden gegenteiligen Einfluß auf den Zweck der Vereinigung ausüben, so Urteil R.Arb.G. vom 10. 4. 1929, N.Z.f.A.R. 1929, S. 652.

[9]) Veröffentlicht im Korrespondenzblatt der Generalkommission der Gewerkschaften Deutschlands vom 22. 4. 1919; s. auch Flatow-Joachim S. 15.

entsprechen [10]), so z. B. wenn ein Maurer im Winter als selbständiger Zeitungsverkäufer sein Brot verdient. Ohne Einfluß auf die Arbeitnehmereigenschaft ist auch die Erwerbslosigkeit der Mitglieder [11]). Beamte, die — wie erörtert — nicht zu den Arbeitnehmern zählen, dürfen nicht aufgenommen werden, können aber z. B. in einer Beamtenanwärtervereinigung, wenn sie vor ihrer Ernennung zu Beamten deren Mitglieder waren, ohne Sitz und Stimme tätig sein [12]).

Tariffähige Arbeitnehmervereinigungen setzen also Geschlossenheit bezgl. der Arbeitnehmereigenschaft ihrer Mitglieder voraus. Sie gelten ausnahmsweise auch dann als tariffähig, wenn sie einzelnen Mitgliedern, die dieser Voraussetzung nicht entsprechen, keinerlei Einfluß auf die Willensbildung des Verbandes einräumen [13]). Selbständigen Berufsvertretern dürfen sie keine Aufnahme gewähren. Verbänden, wie dem Verein junger Kaufleute, dem Verein deutscher Ingenieure, dem Bund der Landwirte kommt daher Tariffähigkeit nicht zu [14]).

Die Regel von der Geschlossenheit einer Tarifpartei ist aber in der Rechtsprechung weitgehend durchbrochen worden hinsichtlich der Arbeitgeberverbände. Mutadis mutandis finden auf sie sicherlich die Grundsätze Anwendung, die für die Arbeitnehmervereinigungen maßgebend sind, so daß es z. B. ohne Belang für die Tariffähigkeit ist, ob einzelnen Mitgliedern vorübergehend nicht die Arbeitgebereigenschaft zugesprochen werden kann; so z. B. einem Handwerker, der augenblicklich keinen

---

[10]) nur dürfen sie nicht gerade als „wirtschaftliche Gegenspieler" dieses Verbandes auftreten.

[11]) Solche Mitglieder behalten daher auch ihre gesamten Rechte.

[12]) A.M. Flatow-Joachim S. 14, wonach eine Vereinigung tariffähig ist, die Arbeitnehmer und Beamte gleichberechtigt in ihren Reihen zählt.

[13]) Vgl. auch Entwurf § 4 Abs. 3 Ziffer 2.

[14]) Das hindert nicht, daß sich die Arbeitnehmer-Mitglieder innerhalb einer solchen Vereinigung zwecks Regelung ihrer Anstellungsverhältnisse zu einer von der Verbandsleitung unabhängigen tariffähigen Vereinigung zusammenschließen.

Arbeitnehmer beschäftigt, einem Unternehmer, in dessen Betrieb saisonweise gearbeitet wird, zur Zeit der Betriebsstillegung. Belanglos ist es auch, wenn vereinzelt frühere Arbeitgeber in ihrer neuen Eigenschaft als Arbeitnehmer noch im Arbeitgeberverband bleiben, z. B. ein Gesellschafter einer offenen Handelsgesellschaft, der Mitglied eines Arbeitgeberverbandes ist, jedoch nach Umwandlung der offenen Handelsgesellschaft in eine Aktiengesellschaft bei dieser eine Stelle als erster Buchhalter annimmt. Doch wird man im letzteren Falle verlangen müssen, daß solche Mitglieder nicht Sitz und Stimme im Verbande behalten. Beamte können als Arbeitgeber einem tariffähigen Arbeitgeberverbande angehören, z. B. können sich Notare in ihrer Arbeitgebereigenschaft gegenüber ihren Vertragsangestellten zusammenschließen.

Über diese Grundsätze hinaus hat die Rechtsprechung hinsichtlich der Tariffähigkeit von Arbeitgeberverbänden weitere Ausnahmen zugelassen und zwar vorzüglich deshalb, weil sie das Schwergewicht ihrer rechtlichen Begutachtung dieser Frage allein auf die unten zu erörternde Wesensart der Tarifverbände legte. So wurden auch Arbeitgebervereinigungen für tariffähig erklärt, die zwar hauptsächlich Arbeitgeber, aber auch selbständige Vertreter des gleichen Berufes [15]) als Gleichberechtigte aufnahmen, z. B. Innungen, Zwangsinnungen, Anwaltsvereine, Notarvereine. In einem Urteil vom 9. 10. 1925 führt das Reichsgericht [16]) aus: „Wenn sich aus einer Vereinssatzung klar die Befugnis zum Abschluß von Tarifverträgen ergibt, wird diese selbstverständlich dadurch nicht berührt, daß einzelne Vereinsmitglieder nicht Arbeitgeber sind. Andererseits kann aber, wenn die Tariffähigkeit eines Vereins aus der Satzung und aus seinem Charakter nicht zweifelsfrei zu entnehmen ist, das Fehlen der Arbeitgebereigenschaft bei einem nicht unbeträchtlichen Hundertsatz der Mitglieder gegen die Befugnis [17]) des Vereins zum

[15]) d. h. solche, die nicht Arbeitgeber sind.

[16]) R.G.Z. Bd. 111 S. 354 ff.

[17]) „Befugnis" ist hier = Rechts- und Handlungsfähigkeit auf dem Ge-

Abschluß von Tarifverträgen sprechen. Ohne klare Satzungsbestimmung ist der wiederholte Abschluß von Tarifverträgen ohne Widerspruch der Vereinsmitglieder ein Beweisgrund für die Tariffähigkeit des Vereins". Bei der Bestimmung der Tariffähigkeit eines Berufsvereins wird also von der Rechtsprechung auf die Frage der (reinen) Arbeitgebereigenschaft von Mitgliedern solcher Vereinigungen geringes Gewicht gelegt; letzten Endes wird diese Frage dem richterlichen Ermessen unterstellt. — Noch weiter geht das Reichsgericht in einem Urteil vom 18. 11. 1927 [18]), in dem die Tariffähigkeit eines Anwalts- und Notarvereins gegenüber einem Angestelltenverband bejaht wird, ohne daß Rücksicht darauf zu nehmen sei, daß manche Anwälte und Notare keine Arbeitnehmer beschäftigen. Im Anschluß an diese Feststellung wird weiter ausgeführt: „Ebenso unwesentlich ist, daß einzelne Mitglieder nicht selbständig sind, sondern Angestellte der Anwälte. Zwar sollen Interessen der Verbände widerstreiten. Die als Angestellte tätigen Rechtsanwälte gehören jedoch nicht zu denjenigen Arbeitnehmern, deren Arbeitsverträge durch den streitigen Tarifvertrag geregelt werden sollen und geregelt werden". — Damit anerkennt die Rechtsprechung die Mitgliedschaft einzelner Arbeitnehmer in einem tariffähigen Arbeitgeberverband i h r e s Berufes, wenn die Interessen dieser Arbeitnehmer denen der Arbeitgeber hinsichtlich der jeweils abzuschließenden Tarifverträge nicht direkt widerstreiten. Auch hier wird im Einzelfalle richterliches Ermessen entscheiden müssen.

Die erwähnten Lösungen sind m. E. sehr unbefriedigend. Im Hinblick auf Abstimmungsergebnisse und -folgen in der Mit-

---

biet des Tarifvertrages, also Tariffähigkeit, nicht die unten erörterte sogenannte Tarifberechtigung, d. i. der Wille eines tariffähigen Verbandes, von der z w e i f e l s f r e i f e s t s t e h e n d e n Tariffähigkeit auch Gebrauch zu machen. Übrigens ergibt sich auch aus dem Zusammenhang, daß das Reichsgericht hier die Tariffähigkeit von Arbeitgebervereinigungen bestimmen will.

[18]) R.G.Z. Bd. 119 S. 13 ff.

gliederversammlung wäre es erwünscht, daß auch die Arbeitgebervereinigungen, um tariffähig sein zu können, in Bezug auf die Arbeitgebereigenschaft ihrer Mitglieder die gleiche Geschlossenheit und Einmütigkeit zeigten, die umgekehrt von den Arbeitnehmervereinigungen notwendig vorausgesetzt werden [19]). Solange allerdings manche Arbeitgebervereinigungen das Bestreben haben, zwar auf wirtschaftlichem Gebiete tätig zu sein, die Tariffähigkeit aber auf irgend eine Weise zu beseitigen, wird man (im Interesse des Gemeinwohls) die Tariffähigkeit in der Praxis auch solchen Arbeitgebervereinigungen zusprechen müssen, die vereinzelt Mitglieder aufnehmen, die regelmäßig keine Arbeitnehmer beschäftigen [20]) [21]). Damit wird hinsichtlich der Frage, ob ein Arbeitgeberverband, der Nichtarbeitgeber aufnimmt und ihnen die gleichen Rechte wie den Arbeitgebern einräumt, Tariffähigkeit besitzt, das Imponderabile eines richterlichen Ermessensurteils notwendig heraufbeschworen. — Zu weit geht in der vorliegenden Frage nach den oben ausgeführten

---

[19]) Mit den geringen oben erörterten Ausnahmen, die für tariffähige Arbeitnehmer- und Arbeitgebervereinigungen gleichmäßig gelten.

So z. B. auch Entsch. Schl.A. München-Stadt vom 28. 4. 23, Schl.Wesen 1923 S. 128, in der ein gemischter Anwaltsverein wohl als wirtschaftliche Organisation, aber nicht als Arbeitgeberorganisation bezeichnet wird.

Innerhalb der gemischten Vereinigungen können sich tariffähige Arbeitgeberverbände unter der Voraussetzung der Unabhängigkeit von den selbständigen Vereinigungsmitgliedern (die keine Arbeitnehmer beschäftigen) für den Zweck, einen Tarifvertrag abzuschließen, bilden.

[20]) Diesen unbefriedigenden Ausweg schlägt z. B. auch Joerges in der Literatur ein, s. Schl.Wesen 1924 S. 157 ff. Er verlangt für die Arbeitgebereigenschaft nur, daß die Beschäftigung von Arbeitnehmern erforderlich werden kann.

[21]) Soll auch gemischten Arbeitgebervereinigungen die Eigenschaft der Tariffähigkeit zukommen, so ist die Festlegung einer so weitgehenden Ausnahme von der Regel im künftigen Tarifrecht notwendig. — Im Entwurf § 4 Abs. 2 ist dies nur hinsichtlich der Innungen und Zwangsinnungen, wenn auch nicht allein im Hinblick auf die vorliegende Frage, geschehen.

Vgl. zu dieser Frage auch Baum, Jur. Wochenschr. 1919 S. 70; ders. in N.Z.f.A.R. 1928 S. 186 ff.

grundsätzlichen Erwägungen das Urteil des Reichsgerichts, R.G.Z. Bd. 119 S. 13 ff.; Arbeitnehmer in der gleichen Berufsgruppe dürfen in eine tariffähige Arbeitgebervereinigung m. E. nicht aufgenommen werden.

Nicht tariffähig sind die Spitzenverbände der Arbeitnehmer-[22]) und Arbeitgebervereinigungen [23]), d. s. Verbände, welche die durch die Berufsvereinigungen gebildeten größeren Verbände zentral zusammenfassen [24]) [25]). Auch die sogenannten Kartelle, besonders die Lohnkartelle, zu denen sich vielfach die Untergruppen der einzelnen Arbeitnehmervereinigungen zusammenschließen, wie z. B. die Ortsgruppen der gleichen Gewerkschaftsrichtung zu einem Ortskartell oder einem Ortsausschuß, können als solche nicht tariffähig sein, da auch sie einen Zusammenschluß von Vereinigungen darstellen. Selbstverständlich können die Spitzenverbände, Kartelle und ähnliche Verbände, wenn auch nicht im eigenen Namen, so doch als Bevollmächtigte der in ihnen zusammengeschlossenen Vereinigungen mit voller Wirkung für d i e s e Tarifverträge abschließen. Ausnahmsweise kommt es vor, daß den Spitzenverbänden nicht die Unterverbände als solche, sondern die einzelnen Mitglieder der Unterverbände statutengemäß angehören. In solchen Fällen entspricht der Spitzenverband den Voraussetzungen, die § 1 Abs. 1 T.V.O. bezgl. der Mitglieder aufstellt, er ist deshalb selbst tariffähig.

---

22) Z. B. Hirsch-Dunkersche Gewerkschaften, getrennt
1. für die Arbeiter im Verband der Deutschen Gewerkvereine;
2. für die Angestellten im Gewerkschaftsbund der Angestellten;
3. (für die Beamten im Gewerkschaftsring deutscher Beamtenverbände).
Spitzenverband ist der Gewerkschaftsring deutscher Arbeiter-, Angestellten- und Beamtenverbände.

23) Spitzenverband der Arbeitgeber ist besonders die 1913 gegründete „Vereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände".

24) Selbstverständlich ist eine Spitzenorganisation als Arbeitgeberin i h r e r Angestellten tariffähig.

25) Vgl. Bescheid des Reichsarbeitsministers v. 8. 8. 1922, N.Z.f.A.R. 1922 S. 690.

d) Eigenschaft als „soziale Gegenspieler".

Der Umstand allein, daß einer Vereinigung nur Arbeitnehmer oder nur Arbeitgeber als Mitglieder angehören, bewirkt noch nicht ihre Tariffähigkeit. Der Zweck des Tarifvertrages, wirtschaftliche Interessengegensätze zu überbrücken, setzt Tarifparteien voraus, die in ihren Aufgabenkreis Fragen aufgenommen haben, deren Beantwortung im Ausgleich der Gegensätze zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern auf wirtschaftlichem Gebiete zu suchen und zu begrenzen ist. Es handelt sich dabei um alle diejenigen gegenüberstehenden Meinungen, die im Arbeitsvertrage zwischen Einzelpersonen zur Regelung kommen, d. s. die Fragen betr. Arbeitslohn, Arbeitszeit usw., die insgesamt als sozialpolitische Fragen bezeichnet zu werden pflegen. Diese Gegensätze müssen den äußeren und inneren Aufbau der Vereinigung charakterisieren. Ein tariffähiger Verband muß daher — um ein wirklicher Gegner sein zu können — materiell und ideell von der Gegenpartei unabhängig sein [1]), er muß darüber hinaus geeignet sein, seine sozialen Interessen im Gegensatze, im Kampfe mit dem Gegner durchführen zu können und irgendwie durchführen zu wollen. Diese für die Tariffähigkeit notwendige Voraussetzung der Parteistellung hat Kaskel mit dem in die Literatur eingedrungenen Begriffe eines „sozialen Gegenspielers" [2]) bezeichnet.

Ein Schwimmverein, dem nur Arbeitnehmer angehören, ein Tennisklub, der sich nur aus Arbeitgebern zusammensetzt, erfüllen zwar die äußeren Merkmale einer Arbeitnehmer- bezw. Arbeitgebervereinigung, aber weder Wesen noch Ziele einer solchen Vereinigung sind auf die Beschäftigung mit wirtschaftlichen Fragen gerichtet, auch wollen die Mitglieder von ihrer sozialen Eigenschaft als Arbeitnehmer oder Arbeitgeber keinen Gebrauch machen. Die sportlichen Ziele werden vielmehr solche Arbeitnehmer- und Arbeitgebervereinigungen vielfach in der gleichen Front finden. Tariffähigkeit kommt also allen den Ver-

[1]) Vgl. Sitzler S. 16. [2]) Kaskel, S. 26.

einigungen nicht zu, die zwar in ihrer Zusammensetzung den Bedingungen reiner Arbeitnehmer- oder Arbeitgebervereinigungen entsprechen, die sich aber nicht aktiv mit der sozialen Eigenschaft ihrer Angehörigen beschäftigen, sondern nur auf wissenschaftlichen (z. B. technischer Verein von Arbeitgebern), kulturellen (z. B. die katholischen Gesellenvereine), sportlichen (z. B. Arbeiter-Turnvereine), geselligen und unterhaltenden (z. B. Tanzklubs, denen nur Arbeitgeber oder nur Arbeitnehmer angehören) Gebieten tätig sein wollen.

Aber auch allgemeine wirtschaftliche Zwecke, die eine Arbeitnehmer- oder eine Arbeitgebervereinigung verfolgt, sind dann nicht als Voraussetzungen der Tariffähigkeit genügend, wenn sie nicht irgendwie auf die Lohn- und Arbeitsbedingungen der Mitglieder einwirken wollen. Verbände, die sich lediglich mit dem Einkauf oder Absatz von Erzeugnissen, mit der Regelung der Produktion, mit Zoll- und Steuerfragen, mit Verkehrsfragen und ähnlichen beschäftigen, die jedoch nicht soziale Arbeitnehmerinteressen gegen Arbeitgeberinteressen (und umgekehrt) vertreten, sind nicht tariffähig [3]).

Als tariffähig kann daher eine Vereinigung im Sinne des § 1 Abs. 1 T.V.O. nur dann bezeichnet werden, wenn sie es sich zur Aufgabe gesetzt hat, Normen, die in einem Tarifvertrag aufgestellt werden können, im Arbeitskampf mit einem sozialen Gegenspieler zu regeln. Ob die Vereinigung daneben noch beliebig viele andere Ziele (wirtschaftliche, kulturelle, religiöse usw.) verfolgt, ist völlig gleichgültig [4]). Aus dem gesamten Charakter einer Vereinigung muß irgendwie hervorgehen, daß die

---

[3]) Vgl. Urt. L.Arb.G. Hamburg vom 5. 6. 1928, Arb.Recht und Schlichtung 1928, S. 279 ff.

Diese Verbände werden oft als wirtschaftliche Unternehmerverbände, Verkaufsorganisationen, Syndikate bezeichnet, so z. B. das Rheinisch-Westfälische Kohlensyndikat als Verkaufsverband der Arbeitgeber.

Selbstverständlich können dieseVerbände als E i n z e l arbeitgeber gegenüber denVerbänden der bei ihnen beschäftigten Arbeitnehmer tariffähig sein.

[4]) S. Sitzler, S. 16. — Vgl. hierzu auch Besch. d. Reichsarbeitsministers vom 1. 9. 1920, R.A.Bl. 1921 S. 94/95.

Vereinigung die Fähigkeit besitzt, Tarifverträge abzuschließen. Dieses Erfordernis braucht sich nun nicht gerade aus dem Wortlaute der Satzung zu ergeben, es genügt, wenn aus dem Gründungszweck, der Art der Entstehung, aus dem Wesen, dem Auftreten nach außen — in oder ohne Verbindung mit der Satzung — der Schluß gezogen werden kann, daß sich die Vereinigung auf dem Gebiete der Lohn- und Arbeitsbedingungenpolitik betätigen und handelnd in sie eingreifen will und soll [5]). Bei einer solchen Prüfung der inneren Struktur ist es ohne Bedeutung, ob die Vereinigung schon zu einer Zeit gegründet wurde, als ein Tarifrecht noch gar nicht bestand [6]), oder ob die Mitglieder der Vereinigung gerade zum Zwecke des Abschlusses von Tarifverträgen eine zweite von der ersten unabhängigen Vereinigung gebildet haben [7]). Wird der Wille eines Verbandes zum Abschlusse von Tarifverträgen in der Satzung ausdrücklich erklärt, so ist — unter der Voraussetzung, daß der Verband in seinem äußeren Aufbau den aufgestellten Grundsätzen entspricht — ohne weiteres anzunehmen, daß die Vereinigung Tariffähigkeit besitzt, auch wenn sie sich bisher noch nicht mit sozialpolitischen Fragen beschäftigt hat [8]). Ein Verband kann m. E. auch nur für einen geschlossenen Teil seiner Mitglieder Tariffähigkeit besitzen, wenn die Voraussetzungen in der inneren Verbandsstruktur nur für diesen Teil zutreffen [9]).

So kann z. B. tariffähig sein eine öffentlich-rechtliche Körperschaft, die sich hauptsächlich mit religiösen Fragen beschäftigt, wie eine katholische Kirchenverwaltung gegenüber einem Verbande von Kirchensängern.

5) Vgl. R.G.Z. Bd. 111, S. 354, auch Bd. 107 S. 144.

Lohntarifbestimmungen brauchen in einem Tarifvertrag nicht vorzukommen, es ist im Gegenteil ein Tarifvertrag möglich, in dem als wichtigste Bestimmung erklärt wird, daß die Vergütung der Arbeitnehmer keiner tariflichen Regelung unterliegen, sondern individuell festgesetzt werden soll. — S. Hueck, Handbuch d. Arbeitsrechts, Buch 3 S. 12.

6) R.G.Z. Bd. 119, S. 13 ff.

7) Vgl. hierzu R.G.Z. Bd. 113, S. 169 ff.

8) Vgl. R.G.Z. Bd. 107 S. 146.

9) Z. B. ein Industriellen- und Handwerkerverband, der seinem Aufbau nach nur hinsichtlich der industriellen Arbeitgeber tariffähig sein kann.

Gleichgültig is es endlich für die Tariffähigkeit, ob eine Vereinigung auf freiwilligem Zusammenschlusse oder auf gesetzlichem Zwange beruht. In letzterem Falle bedarf aber der Staatswille (hinsichtlich der Tariffähigkeit) einer sorgfältigen Auslegung, da die öffentlich-rechtlichen Vereinigungen nur die ihnen im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen übertragenen Aufgaben erfüllen können und dürfen [10]).

Für die Arbeitnehmervereinigungen, die als gleichberechtigte soziale Gegenspieler im Tarifvertrage den Arbeitgebern gegenübertreten, muß im Interesse dieses Gleichgewichts als wichtiges Merkmal der Tariffähigkeit vorausgesetzt werden, daß sie in jeder Hinsicht — materiell und ideell — völlig unabhängig von der Arbeitgeberseite sind. Diese Unabhängigkeit erkennen sich gegenseitig die drei großen deutschen Arbeitnehmerverbände, die sogenannten Gewerkschaften, nämlich die freien, christlichen und Hirsch-Dunkerschen Gewerkschaften für ihre Arbeitnehmerunterverbände an, auch der Staat hat die genannten Verbände in der Gesetzgebung als die berufenen Vertreter der deutschen Arbeitnehmerschaft anerkannt [11]). In den meisten Fällen werden daher tariffähige Vereinigungen von Arbeitnehmern hinsichtlich der von ihnen verfolgten Ziele den schon oben genannten von der „Zentralarbeitsgemeinschaft der industriellen und gewerblichen Arbeitgeber und Arbeitnehmer Deutschlands" für die Arbeitnehmergewerkschaften aufgestellten Richtlinien entsprechen. In ihnen ist ausgeführt: „Der Zweck einer Arbeitnehmergewerkschaft ist die Verbesserung der Lohn- und Arbeitsbedingungen und die Hebung der wirtschaftlichen und sozialen Lage der Arbeitnehmer des betreffenden Berufes. — Die finanziellen Mittel zur Durchführung des Zweckes der Arbeitnehmergewerkschaft sind durch Beiträge der Mitglieder auf-

[10]) Vgl. Hueck, Tarifvertrag, Kartenauskunftei des Arbeitsrechts, Heft 31 vom 15. 10. 1921.

S. auch Matthaei, S. 74.

[11]) Art. 165 Abs. 1 R.V. — Vgl. Flatow-Joachim S. 15.

zubringen. — Eine Arbeitnehmergewerkschaft darf keine Zuwendungen materieller Art von Unternehmern oder Unternehmerorganisationen annehmen." — Es ist aber nicht erforderlich, daß diese Richtlinien in gleichlautender oder ähnlicher Form von den tariffähigen Arbeitnehmer-Vereinigungen in der Satzung oder in Vereinbarungen niedergelegt werden [12]); denn die tariffähigen Arbeitnehmerverbände brauchen nicht alle Bestrebungen der Gewerkschaften zu den ihrigen zu machen, sie können umgekehrt darüber hinaus neben einzelnen Gewerkschaftszielen beliebig viele andere Interessen vertreten. Fast stets sind die Arbeitnehmervereinigungen nicht rechtsfähige Vereine, die auf freiwilligem Zusammenschlusse beruhen.

Auf Grund der entwickelten Gesichtspunkte sind z. B. zum Abschlusse eines Tarifvertrages nicht fähig: Die auf Grund des Betriebsrätegesetzes gebildeten Betriebsvertretungen, nämlich die Betriebsräte, denen nach § 66 Ziffer 5 B.R.G. nur die Aufgabe zusteht, gemeinsame Dienstvorschriften für die Arbeitnehmer im Rahmen der geltenden Tarifverträge mit dem Arbeitgeber zu vereinbaren [13]) [14]). Ferner die Arbeiter- und Angestelltenräte, deren Aufgabe nach § 78 Ziffer 2 B.R.G. auf eine bloße Mitwirkung bei der Tarifvereinbarung, deren endgültiger Abschluß ihnen aber nicht zusteht, beschränkt ist [15]); auch nach § 78 Ziffer 1 B.R.G. sind sie nur zur Überwachung der Durchführung von Tarifverträgen berufen [16]). Ebenso besitzen Ver-

---

12) S. Besch. des Reichsarbeitsministers vom 1. 9. 1920, R.Arb.Bl. 1920 S. 52.

13) Diese sogenannten Betriebsvereinbarungen sind vom Tarifvertrage, dem sie in ihrer Rechtsnatur ähnlich sind, scharf zu unterscheiden.

14) § 66 Z. 3 u. 4 B.R.G. ermächtigen die Betriebsräte zur Überwachung der Durchführung, nicht aber zum Abschluß eines Tarifvertrages. Der Abschluß von Tarifverträgen ist ausdrücklich in § 8 B.R.G. den wirtschaftlichen Vereinigungen vorbehalten.

S. auch Kaskel S. 27.

15) Vgl. Kaskel S. 298 Anm. 3.

16) Nach § 78 Ziffer 3 B.R.G. steht ihnen die gleiche Aufgabe zu, wie die für die Betriebsräte bezeichnete.

einigungen von Betriebsvertretungen keine Tariffähigkeit. — Diese Räte oder ihre Gemeinschaften erlangen auch dann nicht die Fähigkeit zum Abschluß von Tarifverträgen, wenn sich die Arbeitnehmer des Betriebs [17]) oder Bezirks zu einer wirtschaftlichen Vereinigung zusammenschließen und sie (die Räte oder ihre Vereinigungen) zum Abschluß eines Tarifvertrages bevollmächtigen [18]).

Nicht tariffähig sind ferner die bei den Innungen gebildeten Gesellenausschüsse; diesen steht nach § 95 G.O. nur eine beschränkte Vertretung der Gesellen zu, die sich insbesondere nicht auf die sozialpolitischen Fragen erstreckt [19]). Im übrigen gilt auch für sie, daß ihnen selbst dann nicht Tariffähigkeit zukommt, wenn ihnen die Gesellen die Befugnis, Tarifverträge abzuschließen, durch Vollmacht übertragen haben oder wenn sie in der Satzung Tarifvertragsabschlüsse mit der Innung als Aufgabe bezeichnet haben [20]).

---

17) Nach Entwurf § 4 Abs. 3 Ziffer 1 soll eine Arbeitnehmervereinigung auch dann nicht tariffähig sein, wenn die Mitgliedschaft von der Zugehörigkeit zu einem bestimmten Betriebe abhängig gemacht wird, da die Arbeitsverhältnisse in einem Betriebe nicht nur von den Verhältnissen des Betriebes, sondern von der Arbeitsmarktlage des Berufes überhaupt abhänge, so daß eine wirksame Regelung nur durch den Berufsverein möglich sei. S. R.A.Bl. 1921 S. 497.

M. E. ist eine solche Bestimmung schon allein mit Rücksicht auf die bei zahlreichen Unternehmungen zu findenden Spezialarbeiter nicht angebracht.

18) Sie können und dürfen eben nur die ihnen gesetzlich übertragenen Aufgaben durchführen. — Natürlich können die zur wirtschaftlichen Vereinigung zusammengeschlossenen Arbeitnehmer zu einem Tarifvertragsabschluß aus der Vereinigung die gleichen Personen bevollmächtigen, die auch als Betriebsratsmitglieder usw. fungieren; dies hat aber mit den Vertretungen nach B.R.G. gar nichts zu tun.

A.M. Bescheid des Reichsarbeitsministers vom 7. 11. 1919 N.Z.f.A.R. 1921 S. 82; Sitzler S. 17; Matthaei S. 74.

19) Vgl. Sitzler S. 17.

20) Ähnlich Bescheid des Reichsarbeitsministers vom 29. 9. 1928 R.A.Bl. 1928 S. 242.

A.M. Bescheid des Reichsarbeitsministers vom 2. 9. 1920. R.A.Bl. 1921 S. 52; Sächsisches Arbeitsministerium, Schl.Wesen 1923 S. 7.

Nicht tariffähig sind endlich die Arbeitnehmervereinigungen, die in irgendwelcher Weise von der Arbeitgeberseite unterstützt werden. So ist z. B. ein Verband von Hausgehilfen, der die Heranziehung von Hausfrauen (Arbeitgeber, wenn auch mit Einschränkungen, s. S. 29) zur Mitarbeit in seiner Satzung vorgesehen hat, nicht fähig zum Abschluß eines Tarifvertrages [21]). Anderseits kann z. B. die Angestelltengruppe eines kaufmännischen Vereins, der als gemischte Vereinigung selbst nicht Tarifpartei sein kann, Tariffähigkeit besitzen [22]), wenn sie eine verwaltungstechnisch und finanziell selbständige und vom Hauptvereine unabhängige Arbeitnehmergruppe darstellt. Insbesondere wird man die wirtschaftsfriedlichen sogenannten gelben Verbände [23]), die die gewerkschaftlichen Kampfmittel ablehnen, als nicht tariffähig bezeichnen müssen, da sie des Merkmals eines „sozialen Gegenspielers" ermangeln [24]).

Allerdings können auch Arbeitnehmervereinigungen, die zwar wirtschaftsfriedlichen Zwecken dienen sollen, tariffähig sein, wenn sie in der Lage sind, ihre sozialen Interessen gegenüber der Arbeitgeberseite durchzusetzen und zwar nötigenfalls auch gegen deren Willen. Werkvereine (Werkgemeinschaften, Betriebsschaften) — das sind Vereinigungen von Arbeitnehmern eines oder mehrerer Betriebe —, die die Arbeitsverhältnisse an sich auf gütlichem Wege regeln wollen, sind daher tariffähig, wenn sie sich ihre Unabhängigkeit und Selbständigkeit gegenüber den Unternehmern trotz weitgehender Rücksichtnahme auf die Arbeitsverhältnisse ihrer Mitglieder bewahren können. Dem steht

---

21) Vgl. Entsch. d. Schl.A. Groß-Berlin vom 9. 10. 1923 in Mit.Bl. Schl.A. Groß-Berlin 1923 S. 232.

22) Vgl. Sch.Spr. Kaufm.G. Würzburg vom 27. 3. 1920 in Gew.u.Kaufm.G. 1920 S. 220.

23) Die gelben Gewerkschaften sind im Nationalverband Deutscher Berufsverbände zusammengeschlossen.

24) Vgl. Gutachten des sozialpolitischen Ausschusses des Reichswirtschaftsrates vom 22. 9. 1921 in S. Praxis 1922 S. 326.

Auch der Entwurf erkennt ihnen kein Abschlußrecht für Tarifverträge zu. S. Entwurf § 4 Abs. 3 Ziffer 3 mit Begründung.

nicht entgegen, daß nach der Satzung der Vereinigung die Mitgliedschaft auf die Zugehörigkeit zu einem bestimmten Betriebe oder zu mehreren Betrieben beschränkt ist oder daß die Vereinigung lediglich den Abschluß von Werktarifverträgen als ihre Aufgabe ansieht [25]).

Bei der Prüfung der Tariffähigkeit der meist rechtsfähigen Arbeitgebervereinigungen muß vor allem verlangt werden, daß es zu ihren Verbandsaufgaben gehört, ihre Arbeitgeberinteressen gegenüber den wirtschaftlichen Interessen der Arbeitnehmer zu vertreten und Einfluß auf die Gestaltung der Lohn- und Arbeitsbedingungen gewinnen zu wollen. Kann die Vereinigung nicht als sozialer Gegenspieler auftreten, wie z. B. ein kaufmännischer Verein, der Arbeitgeber und Nichtarbeitgeber aufnimmt oder der nur der weiteren Ausbildung seiner Mitglieder dienen will, oder eine Arbeitgebervereinigung, die nur als wirtschaftliche Verkaufsorganisation gegründet wurde, so ist sie nicht fähig, einen Tarifvertrag im Sinne der T.V.O. abzuschließen. Die auf gesetzlicher Grundlage beruhenden Arbeitgebervereinigungen besitzen nur dann Tariffähigkeit, wenn sie nach dem Willen des Gesetzgebers, der aus dem ihnen übertragenen Wirkungskreise erkennbar hervorgehen muß, auch auf sozialpolitischem Gebiete tätig sein können [26]).

---

[25]) Vgl. Bescheid des Reichsarbeitsministers vom 6. 3. 1925, R.A.Bl. 1925 S. 138; Kaskel in Arb.R. 1927 S. 905 ff., Urt. R.Arb.G. vom 10. 10. 1928 in Recht.Spr. Arb.G.Sachen 1929 S. 22 ff. und in N.Z.f.A.R. 1929 S. 190; Urt. R.Arb.G. vom 9. 2. 1929, N.Z.f.A.R. 1929 S. 322.

A.M. Joerges, Schl.Wesen 1926 S. 58; Flatow, Gewerkschaftszeitung 1926 S. 142 ff.; Schreiben des Preußischen Minist. für Handel und Gewerbe vom 26. 10. 1927, R.A.Bl. 1928, S. 157; Entsch. Schl.A. Halle vom 10. 11. 1927, Schl.Wesen 1927 S. 463 ff.; Stier-Somlo im Handbuch der Rechtswissenschaft unter „Tarifvertrag".

A.M. auch Begründung zum Entwurf, R.A.Bl. 1921 S. 497. Wegen der Stellungnahme des Entwurfs zur Tariffähigkeit der Betriebschaft s. oben S. 48 Anm. 17.

[26]) Eine solche Ermächtigung des Gesetzgebers wird meist als Frage der

Ob den freiwilligen privaten Zusammenschlüssen von Anwälten und Notaren zu den sogenannten Anwalt- und Notarvereinen Tariffähigkeit zukommt, kann nur bei Nachprüfung im einzelnen Falle entschieden werden. Insbesondere muß geprüft werden, ob sie nicht nur auf die Lohn- und Arbeitsbedingungen gegenüber den Angestelltenverbänden einwirken wollen, sondern vor allem auch die oben erörterte Einheitlichkeit in der Zusammensetzung ihrer Mitglieder [27]) zeigen.

Nicht tariffähig sind die gesetzlichen Interessenvertretungen einzelner Berufe, wie die Handelskammern und Handelsgremien (s. Bayerische Verordnung vom 25. 2. 1908 mit Ergänzungen; Preußisches Handelskammergesetz vom 24. 2. 1870 m. Erg.), die Handwerkskammern (s. §§ 103 ff. G.O. mit den Ausführungsvorschriften), die Landwirtschaftskammern (s. Bayerisches Gesetz vom 20. 3. 20, Preußisches Gesetz vom 30. 6. 1894 mit Abänderungsgesetz vom 16. 12. 1920), die Ärztekammern (s. für Bayern: Ärztegesetz vom 1. 7. 1927 mit Vollzugsvorschriften; für Preußen V.O. vom 25. 5. 1887 über Errichtung von Ärztekammern m. Erg.), die Anwaltskammern (s. §§ 41 ff. Rechtsanwaltsordnung). Diesen Kammern steht nach dem Gesetz nur die Aufgabe zu, die allgemeinen wirtschaftlichen Interessen ihrer Mitglieder zu vertreten, nicht aber auf die Lohn- und Arbeitspolitik einzuwirken [28]).

Die Tariffähigkeit einer Berufsgenossenschaft (§§ 649 ff. Reichsversicherungsordnung) gegenüber einem Verbande ihrer Angestellten ist zum mindesten soweit ausgeschlossen, als die Reichsversicherungsordnung in den §§ 690 ff. und die darauf

---

Tarifberechtigung behandelt. — So Sitzler S. 17, Flatow-Joachim S. 18, Kaskel S. 27. — M. E. ist aber alles, was erst zur Begriffsbestimmung, zur Festsetzung des Wesens, der Eignung einer Vereinigung gehört, eine Frage der Tariffähigkeit.

27) Vgl. Urt. O.L.G. Hamburg vom 4. 10. 1922, N.Z.f.A.R. 1923 S. 192. A.M. Die letztere Bedingung setzt nicht voraus: Urt. R.G. vom 18. 11. 1927 in R.G.Z. 119 S. 13 ff. und N.Z.f.A.R. 1928 S. 186 ff.

28) Vgl. Hueck, Handbuch des Arbeitsrechts, Buch 3, S. 14; Sitzler S. 17.

aufgebaute Dienstordnung Vorschriften über Lohn- und Arbeitsbedingungen enthalten, die als öffentlich-rechtliche Bestimmungen jeder freien Vereinbarung vorgehen [29]).

Den freien Innungen (§§ 81 ff. G.O.) sind gesetzlich (s. § 81a G.O.) wirtschaftliche Aufgaben übertragen, die ihnen die Stellung eines sozialen Gegenspielers gegenüber den Verbänden der Gesellen, teilweise auch gegenüber denen der Lehrlinge einräumen. Sie besitzen daher unter der Voraussetzung, daß sie in ihrem äußeren Aufbau den oben genannten Bestimmungen entsprechen, Tariffähigkeit [30]). Nicht tariffähig sind dagegen die Zwangsinnungen (§§ 100ff. G.O.), denen zwar grundsätzlich die gleichen Aufgaben durch den Gesetzgeber übertragen wurden wie den freien Innungen, die aber im Hinblick auf Art. 159 R.V. in ihrer Betätigung von der Regelung solcher Fragen ausgeschlossen sind, die das Gebiet der Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen betreffen. Sie können sich also auf dem Gebiete des Wirtschaftskampfes nicht mehr aktiv betätigen. Damit fehlt einer Zwangsinnung eine wesentliche Voraussetzung, um als Partei eines Tarifvertrages auftreten zu können [31]).

---

[29]) S. auch Reichsversicherungsordnung § 722.

S. Urteil des Reichsgerichts vom 18. 6. 1926, R.G.Z. 114 S. 112. „Mit der Genehmigung seitens des Reichsversicherungsamtes erhalten die Vorschriften der Dienstordnung den Charakter von Rechtsnormen."

S. auch R.A.Bl. 1926 S. 290.

[30]) Vgl. Matthaei S. 74. — Urteil Gew.G. Hamburg vom 5. 2. 1919, Gew.u. Kaufm.G. 1919 S. 218. Schiedsspruch Schl.A. Lübeck vom 12. 2. 1920. Mit.Bl. Schl.A. Holstein 1 S. 86.

Zu der gen. Angabe würde schon die Erwähnung der Generalklausel des § 81b G.O. genügen.

Zweifelhaft Flatow-Joachim S. 13 und 18, s. hier zu Tarifberechtigung!

[31]) Vgl. Entsch. Schl.A. München-Stadt vom 21. 2. 1923, Schl.Wesen 1923 S. 91. — Flatow, R.A.Bl. N.A.T. 1926 S. 511 ff. — Urteil des Hamburger Oberverwaltungsgerichts vom 12. 7. 1927, N.Z.f.A.R. 1927 S. 780 ff. — S. auch Schieckel in Arb.R. 1929 S. 97.

A.M. R.G. Urteil vom 23. 3. 1926, R.G.Z. Bd. 113 S. 169, das die Tariffähig-

e) Zusammenfassende Bezeichnung als „wirtschaftliche Vereinigungen".

Vereinigungen von Arbeitnehmern und von Arbeitgebern, die geeignet sind, Träger eines Tarifvertrages zu sein, also alle diejenigen, deren äußerer und innerer Aufbau den aufgestellten Forderungen entspricht, werden als „wirtschaftliche Vereinigungen" bezeichnet. Diese Begriffsbestimmung hat sich — wie schon angedeutet — nicht nur die Literatur, sondern auch die Rechtsprechung zu eigen gemacht. So gab die Reichsregierung im Reichstagsausschuß bei der Beratung zu § 10 des Arbeitsgerichtsgesetzes folgende Erklärung ab: „Wirtschaftliche Vereinigungen der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer im Sinne dieses Entwurfes sind die tariffähigen Vereinigungen der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer. Die Aufnahme der Begriffsbestimmungen in das Arbeitsgerichtsgesetz empfiehlt sich jedoch nicht, weil sie einheitlich für alle arbeitsrechtlichen Gesetze erfolgen muß. Dies kann am besten in dem kommenden Tarifvertragsgesetz geschehen" [1]). Auch der Reichsarbeitsminister hat in der Reichstagssitzung vom 11. 12. 1926 ausdrücklich auf diese Erklärung Bezug genommen und wiederholt, daß als solche wirtschaftliche Vereinigungen die tariffähigen Organisationen zu gelten haben [2]). Der Begriff war schon vorher in

---

keit der Zwangsinnung bejaht, dieser jedoch, soweit Art. 159 R.V. reicht, d. h. gerade hinsichtlich der Lohn-, Arbeits- und sonstigen Wirtschaftsbedingungen, keinen Zwangscharakter beilegt; das hat zur Folge, daß die Mitglieder eine Doppelstellung innerhalb der Zwangsinnung einnehmen.

S. Karger, Jur.Wochenschr. 1927 S. 2362.

Für die Tariffähigkeit der Zwangsinnung besonders: Sitzler S. 17, Matthaei S. 74, Kaskel S. 28, Baum in N.Z.f.A.R. 1925 S. 391. — Urt. Kammergericht vom 31. 5. 1924 in Jur. Wochenschr. 1925 S. 272 mit zustimmender Bemerkung von Nipperdey. — Stier-Somlo im Handbuch der Rechtswissenschaft unter „Tarifvertrag". — Derselbe, Kommentar zur G.O., § 100 q, Anm. 1. — v. Karger, N.Z.f.A.R. 1926 S. 477 u. 505.

1) S. Reichsdrucksache 1926 Nr. 2795 S. 114, 119.

2) S. Held, Gift, Lieb, § 10 Anm. 2 Arb.G.G.

die Gesetzgebung eingedrungen, ohne Zweifel ist er im § 6b T.V.O.[3]) und nach den genannten Erklärungen, soweit er im Arbeitsgerichtsgesetz vorkommt[4]), mit dem Begriff „Arbeitnehmer- und Arbeitgebervereinigung" im § 1 Abs. 1 T.V.O. identisch. Daß dies auch der Fall ist, soweit der Begriff in anderen arbeitsrechtlichen Gesetzen[5]) Anwendung findet, ist wahrscheinlich, wird aber teilweise bestritten. Im Rahmen der vorliegenden Abhandlung kann jedoch auf diese Streitfrage[6]) nicht eingegangen werden.

Die „wirtschaftlichen Vereinigungen", deren Hauptzweck also die Einwirkung auf die Gestaltung der Einzelarbeitsverhältnisse sein soll[7]), sind nicht — wie vielfach angenommen wird[8]) — mit den sogenannten Berufsvereinen, den Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden, identisch, ihr Aufgabenkreis kann vielmehr wesentlich von dem der Berufsvereine abweichen. Im Arbeitsrecht sind sie, gleichgültig ob sie rechtsfähige oder nichtrechtsfähige Vereine darstellen, vor allem tariffähig, daneben aber auch schlichtungsfähig, vor den Arbeitsgerichtsbehörden aktiv und passiv parteifähig, außerdem steht ihnen ein Vorschlagsrecht bei der Besetzung gewisser Behörden und öffentlich-rechtlicher Körperschaften zu[9]).

Ein gesetzliches Verfahren zur Feststellung, ob eine Vereinigung geeignet ist, Träger eines Tarifvertrages zu sein, gibt es

---

[3]) einer reinen Ausführungsvorschrift.

[4]) Z. B. Arb.G.G. vom 23. 12. 1926 §§ 10, 11, 20.

[5]) S. z. B. Schl.V.O. Art. I § 1, Abs. 3; 2. Ausführungsverordnung dazu §§ 2 Abs. 4, 14, 15; B.R.G. vom 4. 2. 1920 §§ 8, 21, 47, 61, Abs. 2, 78 Ziffer 2; V.O. über die Arbeitszeit vom 21. 12. 1923 §§ 2, 6; Hausarbeitsgesetz § 19.

[6]) Hierüber s. Joerges in Schl.Wesen 1924, S. 157 ff.

[7]) Vgl. Kaskel S. 274.

[8]) S. darüber auch Stier-Somlo im Handwörterbuch der Rechtswissenschaft unter „Tarifvertrag".

[9]) S. § 10 Arb.G.G. — S. z. B. § 2 Abs. 1, 2 Ausführungsverordnung zur Schl.V.O. — § 20 Arb.G.G.

nicht [10]). Die Entscheidung darüber ist daher jeweils Sache des Gerichts oder der Behörde, vor der irgendwelche Ansprüche auf einen oder aus einem Tarifvertrage erhoben werden [11]).

Ein Zwang mehrerer Verbände mit den gleichen Interessen, gemeinsam zu verhandeln, besteht nicht, ebenso hat von mehreren Parteien auf einer Vertragsseite jede gegenüber der Gegenpartei ein freies Vereinbarungs- und Abschlußrecht [12]) [13]).

Tarifpartei ist im allgemeinen ein Hauptverband, vertreten durch seine örtlichen, bezirklichen, provinziellen Unterorganisationen. Allerdings können auch letztere unter der Voraussetzung, daß sie eine gewisse wirtschaftliche und finanzielle Selbständigkeit trotz der Aufsicht des Hauptverbandes haben, als Tarifparteien [14]) auftreten. Im Einzelfalle wird hierauf zu achten sein, wenn (wegen der Frage der Haftung) festgestellt wird, in wessen Namen der Tarifvertrag abgeschlossen werden soll. Daß der Erwerb der Mitgliedschaft bei einem Unterverbande kein freiwilliger war und keiner besonderen Beitritts-

---

[10]) Insbesondere müssen die Arbeitnehmervereinigungen — s. S. 46/47 — nicht notwendig den auf Grund der Vereinbarung zwischen den großen Arbeitgeberverbänden und den Gewerkschaften vom 15. 11. 1928 erlassenen Richtlinien der Zentralarbeitsgemeinschaft entsprechen.

A.M. S. Praxis 1921 S. 625.

[11]) Fehlt die Tariffähigkeit, so liegt auch keine „wirtschaftliche Vereinigung" vor; trotzdem abgeschlossene „Tarifverträge" können lediglich nach den bürgerlich-rechtlichen Vorschriften, besonders §§ 320 ff. B.G.B. behandelt werden. S. S. 17 Anm. 29.

[12]) Abweichende vertragliche Regelung der Partei selbstverständlich ausgenommen.

Vgl. Schiedsspr. Schl.A. Plauen in Mit.Bl. Schl.A. Groß-Berlin 1 S. 267.

[13]) Anders Entwurf § 8. Danach können, wenn auf einer Seite mehrere Vertragsparteien beteiligt sind, diese einzeln keine vom Tarifvertrag abweichende Sonderabreden für gemeinsame Arbeitnehmergruppen treffen.

[14]) Die Unterverbände dürfen also nicht nur reine Verwaltungsstellen des Hauptverbandes sein.

Vgl. Kaskel in N.Z.f.A.R. 1922 S. 412 ff.; Flatow-Joachim S. 16; Urt. R.G. vom 14. 10. 1927 in R.G.Z. 118 S. 196 ff.; Urt. R.Arb.G. vom 22. 2. 1928.

erklärung bedurfte, daß also die Mitgliedschaft z. B. bei einer Ortsgruppe lediglich durch Zugehörigkeit zum Hauptverband und Ansässigkeit in dem betreffenden Ortsbezirk erworben wird, ändert an der evtl. Tariffähigkeit des Ortsverbandes nichts [15]).

Die gesetzlichen Vertretungen der wirtschaftlichen Vereinigungen richten sich nach den Vorschriften des Privatrechts. — Unerheblich ist es endlich, auf welcher Organisation die wirtschaftlichen Vereinigungen beruhen. Sie können auf beruflicher, aber auch auf betrieblicher Grundlage aufgebaut sein.

---

[15]) Urt. R.G. vom 25. 5. 1927 in Jur. Wochenschr. 1927 S. 2363.

3. Abschnitt: Die Tarifberechtigung.

Eine Vereinigung von Arbeitnehmern oder Arbeitgebern, der die Eigenschaft einer tariffähigen Partei zukommt, ist allein auf Grund des § 1 der Tarifvertragsverordnung weder ohne weiteres berechtigt, noch andererseits zwangsweise verpflichtet, Tarifverträge abzuschließen. Hierzu ist vielmehr notwendig, daß die Vereinigung von ihrer Tariffähigkeit auch Gebrauch machen will [1]). Diese Bereitwilligkeit, bindende Tarifverträge abzuschließen, die irgendwie erkennbar sein muß, wird als Tarifberechtigung bezeichnet. Sie bedeutet eine von der Rechtsordnung den tariffähigen Vereinigungen verliehene Macht, stellt also ein subjektives Recht, ein rechtliches Dürfen, nicht etwa bloß eine rechtliche Möglichkeit dar. Von der abstrakten Tariffähigkeit ist sie ihrem Wesen nach streng zu unterscheiden; beide Begriffe können in keiner Weise verschmolzen werden, sie sind nur insoferne rechtlich nebeneinander von Bedeutung, als die Tarifberechtigung nur dann in Erscheinung treten kann, wenn die objektive Eigenschaft der Tariffähigkeit bei einer Vereinigung unzweifelhaft vorliegt [2]).

Während die Tariffähigkeit von der Rechtsordnung auf Grund objektiver Merkmale verliehen werden muß, hängt die Befugnis einer wirtschaftlichen Vereinigung, Tarifverträge mit allen Rechtswirkungen im Sinne der Tarifvertragsverordnung abzu-

---

[1]) Vgl. Sitzler S. 17, Flatow-Joachim S. 17, Kaskel S. 26/27, Oertmann in Schl.Wesen 1925 S. 97.

[2]) Nicht haltbar ist daher die Lehre von der Voraussetzung der Tarifberechtigung für die Tariffähigkeit, wie sie besonders Nipperdey, Beiträge zum Tarifrecht, S. 77 ff. aufgestellt hat.

Nicht haltbar auch: Entscheidung des Preußischen Ministers für Handel und Gewerbe vom 15. 12. 1922, R.A.Bl. 1923 S. 50; Beschl. Schl.A. Bremen vom 20. 7. 1923, Schl.Wesen 1923 S. 186.

schließen, soweit die Vereinigung auf freiwilligem rechtsgeschäftlichem Zusammenschluß beruht, vom Willen der Gründer bezw. der Mitglieder ab. Man kann die Tarifberechtigung daher unter der Voraussetzung, daß man den Willensentschluß einer mindestens zur Aufstellung und Abwicklung von Vereinszielen nötigen Mitgliedermehrheit auf die Vereinigung als solche überträgt, auch als Tarifwilligkeit bezeichnen. Soll „Tarifwilligkeit", wie manche ausführen, den Willen einer tarifberechtigten Vereinigung zum Tarifvertragsabschluß im konkreten Einzelfalle bedeuten, so unterfällt sie m. E. ebenfalls der Tarifberechtigung, die als ein Rechtsbegriff nicht verschiedene Grade oder Bedeutungen aufweisen kann [3]).

Soweit eine tariffähige Vereinigung auf gesetzlichem Zusammenschluß beruht und soweit die Aufgaben dieser Vereinigung auch gesetzlich vorgeschrieben sind, kommt für die Tarifberechtigung nicht der Wille der Mitglieder, sondern nur der des Gesetzgebers in Betracht [4]).

Bei einzelnen Arbeitgebern kann natürlich von einer besonderen Erteilung der Erlaubnis zum Abschluß eines Tarifvertrages nicht die Rede sein, da sich eine physische Person ein solches Recht bezw. einen solchen Aufgabenkreis nicht erst zu übertragen braucht. Es hängt nur von ihrem eigenen, sich bei jedem einzelnen Vertragsabschluß frei betätigenden Willen ab, ob und wieweit der Vertrag sie verpflichten soll.

Völlig gleichgültig ist, wie sich die Tarifberechtigung im Einzelnen äußert, wichtig ist nur, daß sie auf irgend eine Art erkennbar in Erscheinung tritt. Klar und eindeutig ist das dann der Fall, wenn die Ermächtigung zum Abschluß von Tarifverträgen oder auch zur Beschäftigung mit sozialpolitischen Fragen in der Satzung ausdrücklich niedergelegt ist. Verlangt wird diese ausdrückliche Normierung allerdings nicht, vielmehr ge-

---

[3]) A.M. Jacobi S. 162, der beide Begriffe selbständig nebeneinander gelten läßt und ausdrücklich die Meinung bekämpft, als liege beiden Begriffen höchstens ein „gradmäßiger Unterschied" zugrunde.

[4]) Vgl. Sitzler, S. 17.

nügt es, wenn aus den tatsächlichen Umständen, aus dem Charakter, dem Wesen, dem Zweck der Vereinigung, aus den Beschlüssen der Mitgliederversammlung, der wirklichen Verbandsbetätigung, evtl. aus dem Gründungsvorgang, den Gründungsverträgen oder auch aus mündlichen Vereinbarungen hervorgeht, daß die wirtschaftliche Vereinigung die Lohn- und Arbeitsbedingungen ihrer Mitglieder und für ihre Mitglieder gegenüber dem sozialen Gegenspieler regeln soll und regeln will [5]). So ist z. B. der wiederholte Abschluß von Tarifverträgen ohne Widerspruch eines großen Teiles der Vereinsmitglieder ein Beweis dafür, daß die Vereinigung tarifberechtigt ist. Es kann daher als Regel aufgestellt werden, daß bei jeder tariffähigen Vereinigung die Vermutung dafür spricht, daß diese Vereinigung auch tarifberechtigt sein will und daß die Tarifberechtigung einer wirtschaftlichen Vereinigung nur dann fehlt, wenn die Vereinigung ausdrücklich irgendwie das Gegenteil erklärt hat [6]). Insbesondere gilt die Vermutung der Tarifberechtigung gegenüber den wirtschaftlichen Vereinigungen, die als Vertragsparteien selbst oder vertreten durch ihre Spitzenorganisation am Abkommen der Arbeitgeberverbände und der Gewerkschaften vom 15. November 1918 beteiligt waren. Diesem Abkommen kommt zwar keine gesetzliche Wirkung zu, wohl aber die einer vertraglichen Verpflichtung, gegenseitig die Lohn- und Arbeitsbedingungen durch Kollektivvereinbarungen zu regeln. Würden sich daher zwei Parteien dieses Abkommens im Arbeitskampfe gegenüber stehen, von denen die eine satzungsgemäß ihre Tarifberechtigung ausgeschlossen hat, so könnte die andere auf Grund des Abkommens auf Beseitigung einer solchen vertragswidrigen Klausel klagen [7]).

[5]) Vgl. Urt. d. R.G. vom 9. 10. 1925, R.G.Z. 111 S. 354 ff. — Urt. d. R.G. vom 29. 10. 1926, R.G.Z. 115 S. 177 ff. — Stier-Somlo im Handwörterbuch der Rechtswissenschaft unter „Tarifvertrag".

A.M. Baum, Jur.Wochenschr. 1919 S. 73, der nur Arbeitnehmer- oder Arbeitgebervereinigungen voraussetzt.

[6]) Vgl. Nipperdey, Rechtsprechung d. R.G. zum Arb.Recht S. 10.

[7]) S. besonders Ziffer 6, 11 u. 12 der Vereinbarung vom 15. 11. 1918.

Die Tarifberechtigung kann also eine stillschweigende oder eine ausdrücklich erklärte sein [8]).

Während bei den freiwilligen wirtschaftlichen Vereinigungen die Tarifberechtigung ihren besonderen Charakter hat, entscheidet bei den gesetzlichen Vereinigungen und Berufsvertretungen nur das Gesetz über den Aufgabenkreis. Aus ihm muß sich sowohl die Fähigkeit wie die Berechtigung zum Abschluß von Tarifverträgen unmittelbar, wenn auch nicht ausdrücklich ergeben. So wird man z. B. Innungen, die den Voraussetzungen der Tariffähigkeit entsprechen, auf Grund der §§ 81 a, 81 b, besonders 81 a Ziffer 2 G.O., die Tarifberechtigung zusprechen müssen, ohne daß es auf den speziellen Willen der Mitglieder kommt [9]). Würde sich eine solche Innung weigern, einen Tarifvertrag abzuschließen, so könnte die höhere Verwaltungsbe-

---

Vgl. L. Finke, das Recht der Gewerkschaft auf tarifliche Regelung der Arbeitsbedingungen, Köln 1926. — Nipperdey, Recht und Wirtschaft 1922 S. 617.

[8]) Kaskel unterscheidet in N.Z.f.A.R. 1926 S. 1 ff.

1. Materielle Tarifberechtigung, die Vereinigungen zukommen soll, zu deren Aufgabenkreis auch die Regelung von Arbeitsverhältnissen gegenüber einem sozialen Gegenspieler gehört.
2. Formelle Tarifberechtigung, die die Frage umfaßt, ob die einheitliche Regelung von Arbeitsverhältnissen gegenüber dem sozialen Gegenspieler auch gerade in der Form des Abschlusses von Tarifverträgen erfolgen darf.

Tarifberechtigung ist die Befugnis Tarifverträge abzuschließen. Es ist m. E. rechtlich unmöglich, verschiedene Seiten einer solchen Befugnis mit daran sich knüpfenden verschiedenen Rechtsfolgen zu konstruieren; Befugnis ist nichts Teilbares.

Gegen Kaskel ausführlich und überzeugend besonders Pick, N.Z.f.A.R. 1926 S. 469 ff. — H. Fögen in Hauptfragen des Tarifrechts S. 75.

[9]) Vgl. Hueck, Handbuch des Arbeitsrechts, Buch 3 S. 30. — Entsch. d. Schl. für den mitteldeutschen Schlichterbezirk vom 23. 9. 1925, N.Z.f.A.R. 1926 S. 116 ff.,

A.M. Flatow-Joachim S. 18. — Urt. K.G. vom 15. 2. 1922, N.Z.f.A.R. 1924 S. 53, das für die Tarifberechtigung einer Innung ausdrückliche Willensentschließung oder Übung voraussetzt.

hörde auf Grund des § 97 Abs. 1 Ziffer 2 G.O. einschreiten, d. h. die Innung schließen. Allerdings hat diese Frage, da der Tarif-Gegenpartei die Möglichkeit der Anrufung der Schlichtungsbehörden zusteht, wenn sich die Innung weigert mit ihr einen Tarifvertrag abzuschließen, nur theoretische Bedeutung.

Die auf freier Vereinbarung beruhende wirtschaftliche Vereinigung vermag innerhalb der ihr durch die Satzung oder einen Vertrag zugewiesenen Lebenssphäre ihren Willen frei zu betätigen. Es steht ihr also innerhalb ihres Wirkungskreises frei, zu bestimmen, was sie als ihre Aufgabe betrachten will und was nicht [10]). Eine wirtschaftliche Vereinigung ist deshalb berechtigt, satzungsgemäß oder auch sonst deutlich nach außen zu erklären, daß sie Tarifverträge nicht abschließen wolle. Allerdings darf eine solche negative Feststellungsklausel nicht zum Scheine aufgenommen werden, sie wäre sonst gemäß § 117 B.G.B. ohne weiteres nichtig, die Vereinigung würde tarifberechtigt bleiben [11]). Eine Bestimmung, die die Tarifberechtigung einer wirtschaftlichen Vereinigung ausschließt, verstößt weder gegen die gute Sitte, noch ist sie eine Klausel in fraudem legis. Wenn auch der Tarifvertrag ein Friedensinstrument im Kampf um Lohn- und Arbeitsbedingungen sein soll, so hat der Gesetzgeber den Parteien in der Tarifvertragsverordnung doch freien

---

[10]) Dagegen kann eine Vereinigung nicht ohne weiteres eine Ausdehnung ihrer körperschaftlichen Lebenssphäre vollziehen und sich ihr bisher entzogene Wirkungsfelder eröffnen. —Vgl. Gierke, Deutsches Privatrecht, Bd. 1, S. 503.

Eine Vereinigung, unter deren Aufgabenkreis nicht die Beschäftigung mit sozialpolitischen Fragen fällt, die also nicht tariffähig ist, kann daher auch dann nicht Tarifverträge abschließen, wenn sie statutengemäß erklärt, zum Abschlusse von Tarifverträgen berechtigt zu sein. Vielmehr müßte sie zu diesem Zwecke ihren Aufgabenkreis durch Statutenänderung erst erweitern.

[11]) „Der Wille, Tarif- und Schlichtungsverhandlungen für die Zukunft sich zu entziehen, berechtigt bei der grundsätzlichen Freiheit des Aufgabenkreises der Vereinigungen noch nicht zur Annahme der Scheinerklärung". So Flatow-Joachim S. 18. — S. auch Nipperdey, Beiträge zum Tarifrecht, S. 75.

Willen hinsichtlich des Abschlusses von Tarifverträgen belassen. Auch aus den Bestimmungen des Art. 165 Abs. 1 R.V. kann Gegenteiliges schon deshalb nicht angenommen werden, weil diese Vorschriften in ihrer allgemeinen Fassung nur als Programmsätze [12]) bewertet werden können [13]).

Wie weit die wirtschaftliche Vereinigung ihren Tarifwillen betätigen will, ist völlig gleichgültig, sie kann sich nur für Manteltarifverträge oder nur zum Abschluß von Tarifverträgen für eine oder mit einer Arbeitergruppe oder nur zum Abschluß eines einzelnen Tarifvertrages für zuständig erklären. Voraussetzung ist dabei natürlich, daß ein (evtl.) Mitgliederbeschluß über die Tarifberechtigung satzungsgemäß und besonders, soweit er eine Satzungsänderung betrifft, mit der erforderlichen Mehrheit gefaßt worden ist.

Ein Beschluß, daß die wirtschaftliche Vereinigung zum Abschlusse von Tarifverträgen nicht berechtigt sei, hat im Zweifel stets die Bedeutung, daß eine Tarifvereinbarung außerhalb der Vertretungsmacht des Vereinsvorstandes im Sinne der §§ 26, 54, 714 B.G.B. liegen solle. Geht der Vorstand trotz dieses Verbotes einen Tarifvertrag ein, so wird die Vereinigung daraus nicht verpflichtet, da der Vorstand seine Vollmachten überschritten hat [14]).

---

[12]) So die h.M., vgl. u. a. Anschütz, R.V. Anm. 1 zu Art. 165 R.V. und die dort angegebene Literatur.

[13]) Vgl. eingehend über die erörterten Fragen: Göppert in N.Z.f.A.R. 1925 S. 321 ff. — H. Fögen in Hauptfragen des Tarifrechts. S. 76/77.

Entwurf § 4 verlangt, daß die Satzung der Vereinigung ausdrücklich „den Abschluß von Tarifverträgen vorsieht".

[14]) Dabei sind aber die Vorschriften gegenüber gutgläubigen Dritten, besonders §§ 68, 70 B.G.B. zu beachten. — Anders liegt der Fall, wenn derVorstand nur im Innenverhältnis verpflichtet ist, keinen Tarifvertrag abzuschließen. Dies würde ihm die Legitimation zum Abschlusse nach außen hin nicht nehmen. Ein trotzdem vom Vorstand abgeschlossener Tarifvertrag wäre daher hier für die Vereinigung bindend.

S. Staudinger, § 26, Anm. 7.

4. Abschnitt: Die gewollte Tarifunfähigkeit.

Nach den bisherigen Ergebnissen können Parteien, denen die Merkmale der Tariffähigkeit zukommen, frei entscheiden, ob und wieweit sie von dieser Eigenschaft auch Gebrauch machen wollen. Für die Tariffähigkeit dagegen kommt es allein auf die Erfüllung bestimmter gesetzlicher Voraussetzungen an. Ihr kann sich eine physische Person als Einzelarbeitgeber überhaupt nicht, eine Vereinigung von Arbeitnehmern oder Arbeitgebern nur dann entziehen, wenn sie sich des Charakters einer „wirtschaftlichen Vereinigung" entkleidet. Ein bloßer Beschluß einer tariffähigen Vereinigung, daß sie ihre Tariffähigkeit ausschließe, wäre ohne weiteres rechtsunwirksam, da er sich contra legem richten würde. Der Begriff „gewollte Tarifunfähigkeit" ist also streng genommen ein Widerspruch in sich selbst, trotzdem gilt er auch heute noch als Bezeichnung der Frage, ob sich eine Tarifpartei bei an sich vorhandener Tariffähigkeit durch satzungsgemäßen Ausschluß der Tarifberechtigung dem Schlichtungsverfahren entziehen kann.

Dieses Verfahren, das in der Verordnung über das Schlichtungswesen vom 30. 10. 1923 [1]) gesetzlich geregelt ist, bezweckt durch Einwirkung von Behörden auf Gesamtstreitigkeiten den Abschluß von Gesamtvereinbarungen herbeizuführen und dadurch den Arbeitskampf zu vermeiden oder zu beendigen. Danach kann jede schlichtungsfähige Partei einen Schlichter bezw. einen Schlichtungsausschuß anrufen. Deren Tätigkeit muß darauf gerichtet sein, eine freiwillige Einigung der Parteien hinsichtlich der strittigen Gesamtvereinbarung herbeizuführen. Gelingt dies nicht, so kann die Schlichtungskammer einen

[1]) R.G.Bl. I., S. 1043, 1080. — Hierzu 2. V.O. zur Ausführung der Verordnung über das Schlichtungswesen vom 29. 12. 1923, R.G.Bl. 1924 I. S. 9 u. 150.

„Schiedsspruch" fällen, d. h. sie kann den Parteien einen Vorschlag für den Abschluß eines Tarifvertrages machen. Dieser kann, falls er nicht von beiden Parteien angenommen wird, in der Regel auf Antrag einer Partei (die den Schiedsspruch angenommen hat), ausnahmsweise auch von Amts wegen, wenn es das öffentliche Interesse erfordert, durch den zuständigen Schlichter bezw. den Reichsarbeitsminister [2]) für verbindlich erklärt werden. Ein solcher „Zwangstarif" löst für die Partei die gleichen Wirkungen aus, wie ein frei vereinbarter Tarifvertrag [3]).

Die Frage, wann eine Partei schlichtungsfähig ist, d. h. Partei eines Schlichtungsverfahrens sein kann, ist in der Schlichtungsverordnung und in der Ausführungsverordnung dazu nicht erschöpfend geregelt. — Es wurde vielfach die Meinung vertreten, daß Parteien eines Schlichtungsverfahrens nur solche sein könnten, die die objektiven und subjektiven Voraussetzungen zum Tarifvertragsabschlusse erfüllten, die also tariffähig und tarifberechtigt seien. Alle „wirtschaftlichen Vereinigungen", die die Tarifberechtigung rechtsmäßig ausgeschlossen hätten, seien daher auch nicht schlichtungsfähig [4]).

Ohne Zweifel kann der einzelne Arbeitgeber im Schlichtungsverfahren durch die Verbindlichkeitserklärung auch gegen seinen Willen aus einem Tarifvertrage verpflichtet werden, da die Merkmale der Tariffähigkeit und Tarifberechtigung mit der Arbeitgebereigenschaft untrennbar und unausschließbar ver-

---

[2]) S. § 6 Abs. II Schl.V.O.

[3]) S. besonders folgende Bestimmungen: §§ 3—6 Schl.V.O., §§ 12 u. 23 der zweiten Ausführungsverordnung hierzu.

[4]) Diese Meinung vertreten besonders: Nipperdey in Recht und Wirtschaft 1922 S. 617, — Flatow-Joachim S. 17 u. 28, — Silberschmidt, Schl.-Wesen 1925 S. 186. — Goldschmidt, R.A.Bl. 1924 N.A.T. S. 582 u. 583. — Nach Goldschmidt soll das Schlichtungsverfahren, wenn eine Arbeitgebervereinigung ihre Tarifberechtigung ausgeschlossen hat, gegen deren einzelne Mitglieder durchgeführt werden. — Dieser Ausweg zum Firmentarif ist nicht befriedigend, da er 1. nur auf Arbeitgeberverbände angewendet werden kann, 2. praktisch zu viel Zeit in Anspruch nähme.

bunden sind. Zu prüfen ist also, ob sich tariffähige Vereinigungen durch die (satzungsmäßige) Erklärung, nicht tarifberechtigt zu sein, der Einlassung in Schlichtungsverhandlungen und einem evtl. Zwangstarif entziehen können.

Der Tarifvertrag soll ein Friedensinstrument sein zur Vermeidung und Beilegung von Arbeitskämpfen. Die Möglichkeit, solche Tarifverträge abzuschließen, wurde vom Staat nur bestimmten Vereinigungen verliehen, die das Recht haben sollen, durch freie Vereinbarungen auf sozialpolitischem Gebiete objektive Rechtsnormen zu schaffen. Wenn diese Vereinigungen davon aber keinen Gebrauch machen, sondern sich ohne Rücksicht auf das allgemeine Interesse weiterhin bekämpfen oder sich in den Verhandlungen hinsichtlich der Lohn- und Arbeitsbedingungen nicht einig werden, so will der Staat auf Anruf oder auch von Amts wegen durch die Schlichtungsinstanzen eingreifen und eventuell durch die Verbindlichkeitserklärung sogar einen Zwang auf die Parteien ausüben, damit der wirtschaftliche Frieden gewahrt bleibt. Das bedeutet, daß in bestimmten Einzelfällen der fehlende Wille einer Partei zum Tarifabschlusse ersetzt werden kann, und zwar nicht nur in den Fällen einer Nichteinigung, sondern sogar dort, wo sich Parteien noch gar nicht gegenübergetreten sind, wenn ein öffentliches Interesse gegeben ist.

Würde man für die Parteifähigkeit im Schlichtungsverfahren und in dem damit verbundenen Zwangsausgleichsverfahren (Verbindlichkeitserklärung) nicht nur Tariffähigkeit, sondern auch die dem freien Willen der Vereinigungen unterliegende Tarifberechtigung voraussetzen, so wäre dem staatlichen Schlichtungswesen jeder praktische Wert genommen; denn eine Partei könnte sich jederzeit seinem Zwange durch Ausschließung der Tarifberechtigung entziehen. Was hätte unter diesem Gesichtspunkte das vom Staate zur Erhaltung des Arbeitsfriedens geschaffene äußerste und erst beim Versagen aller anderen Möglichkeiten anzuwendende Zwangsmittel der Verbindlichkeitserklärung für einen Sinn? Jede Partei könnte es durch einseitige Erklärung,

Tarifverträge nicht abschließen zu wollen, wirkungslos machen, um später, sobald es ihr zweckmäßig erscheint, wieder das Gegenteil davon zu statuieren. Schon grundsätzliche Erwägungen sprechen gegen eine solche Auffassung: Die Verbindlichkeitserklärung ist ein privatrechtsgestaltender Verwaltungsakt, der im Interesse des Staates und des Allgemeinwohls durchgeführt wird; ihm gegenüber hat nach der herrschenden Lehre der persönliche Wille des von ihm Betroffenen stets zurückzutreten [5]).

Eine tariffähige Partei kann sich daher durch Ausschluß der Tarifberechtigung nicht dem Schlichtungsverfahren und dem Zwangstarife entziehen [6]). Sie kann dies nur, wenn sie sich auch tarifunfähig macht. Dann aber ist sie auch nicht mehr Verfechterin sozialpolitischer Ideen im Arbeitskampf, so daß der Staat kein Interesse mehr an einem Eingreifen hat.

Ohne Bedeutung ist es also für das Schlichtungswesen, ob den Parteien die Merkmale der Tarifberechtigung zukommen [7]) [8]). Vorausgesetzt muß nur werden, daß die Parteien tarif-

---

[5]) S. Stier-Somlo im Handwörterbuch der Rechtswissenschaft unter „Verwaltungsakt" (Bd. 6S. 577/81) und die dort angegebenen zahlreichen Literaturstellen.

[6]) So u. a. auch Potthoff in Gew.B. der Angestellten 1924 S. 83 und in Arb.R. 1925 S. 699; — Jacobi S. 176, — Hoeniger, N.Z.f.A.R. 1927 S. 593, — C. Nörpel u. H. Fögen in Hauptfragen des Tarifrechts S. 71 u. 79. — S. auch Urt. des R.Arb.G. vom 10. 4. 1929, N.Z.f.A.R. 1929 S. 588.

A.M. s. oben S. 64 Anm. 4. — Hueck, N.Z.f.A.R. 1926 S. 652 ff.

[7]) Materiell rechtlich behält allerdings eine Klausel, die die Tarifberechtigung ausschließt, ihre volle Kraft. Die Organe einer Vereinigung, die eine solche Klausel aufgenommen und nicht wieder oder nicht für den Fall beseitigt hat, können daher auch vor dem Schlichtungsausschuß weder einen Tarifvertrag abschließen, noch einen Schiedsspruch annehmen; denn insoweit besteht gegenüber der Vereinigung kein gesetzlicher Zwang. Die Verbindlichkeitserklärung aber ersetzt den fehlenden Abschlußwillen einer solchen Vereinigung.

[8]) S. auch Kaskel S. 30/31 — in Widerspruch mit S. 358 (§ 101 IA), wo derselbe für die Schlichtungsfähigkeit Tariffähigkeit u n d Tarifberechtigung voraussetzt.

fähig sind. Einem tarifunfähigen Verbande gegenüber kann selbst eine Verbindlichkeitserklärung keine rechtliche Wirkung äußern. Einleitung und Durchführung des Schlichtungsverfahrens, der Erlaß von Schiedssprüchen, von Verbindlichkeitserklärungen hängen somit von der Rechtsfrage ab, ob die betreffenden Parteien geeignet sind, Träger eines Tarifvertrages zu sein. Diese Voraussetzung erfüllen alle diejenigen Vereinigungen, denen die Merkmale der „wirtschaftlichen Vereinigungen", die in der vorliegenden Arbeit untersucht und festgestellt wurden, zukommen.

Literaturverzeichnis.

(gebr. Abkürzungen sind in ( ) beigefügt)

Achilles und Greiff, Bürgerliches Gesetzbuch 1927.

Anschütz, Die Verfassung des Deutschen Reiches vom 11. 8. 1919, 1928. (Anschütz R.V.)

Böhm, Sammlung von Reichsgesetzen und Verordnungen arbeitsrechtlichen und sozialpolitischen Inhalts, 1929.

Dersch, Schlichtungsverordnung vom 30. 10. 1923 nebst arbeitsgerichtlichem Verfahren, 1924.

Deutsche Sozialpolitik, 1918—1928. Erinnerungsschrift des Reichsarbeitsministeriums, 1929.

Elster, Lexikon des Arbeitsrechts, 1910.

Enneccerus, Kipp, Wolff, Lehrbuch des Bürgerlichen Rechts, 1926/28, Teil I.

Feig und Sitzler, Arbeitsrechtliche Gesetze und Verordnungen des Reichs nach dem Stande vom 1. 1. 1928, 1928.

Flatow, Kommentar zum Arbeitsgerichtsgesetz, 1928.

Flatow und Joachim, Kommentar zur Verordnung über das Schlichtungswesen vom 30. 10. 1923, 1924. (Flatow-Joachim.)

Fleiner, Institutionen des Deutschen Verwaltungsrechts, 2. Aufl.

Goerrig, Das Arbeitsrecht in der Praxis. Bis jetzt 5 Bände.

Handwörterbuch der Rechtswissenschaft; herausgegeben von Stier-Somlo und Elster, 1926/29.

Handwörterbuch der Staatswissenschaften; herausgegeben von Elster, Weber, Wieser, 1921/28.

Hauptfragen des Tarifrechts, herausgegeben von Kaskel, 1927.

Held, Gift und Lieb, Arbeitsgerichtsgesetz vom 23. 12. 1926, 1927.

Herkner, Die Arbeiterfrage, 1921.

Heyde, Abriß der Sozialpolitik, 1923.

Hueck, Handbuch des Arbeitsrechts:
Buch 1: Die Quellen und Grundbegriffe des Arbeitsrechts, 1922.
Buch 2: Das Arbeitsvertragsrecht, 1922.
Buch 3: Das Tarifrecht, 1922.

Jacobi, Grundlehren des Arbeitsrechts, 1927. (Jacobi.)

Jahrbuch des Arbeitsrechts; herausgegeben von Hoeniger - Schultz - Wehrle. 1918/1928.

Jellinek Georg, Allgemeine Staatslehre, 1922.
Kallee, Kartenauskunftei des Arbeitsrechts, fortlaufend. Jetzt: Arbeitsrechtskartei.
Kallee und Gros, Taschenbuch des Arbeitsrechts, 1923.
Kaskel, Arbeitsrecht. 31. Bd. der Enzyklopädie der Rechts- und Staatswissenschaft, 3. Aufl. 1928. (Kaskel.)
Katz, Lücken im Arbeitsvertrag.
v. Landmann und Rohmer, Kommentar zur Gewerbeordnung für das Deutsche Reich, 1927.
Litthauer, Mosse, Heymann, Handelsgesetzbuch, 1926 (Mosse-Heymann).
Lotmar, Der Arbeitsvertrag, 2 Bände, 1902.
Matthaei, Grundriß des Arbeitsrechts, 1923. (Matthaei.)
Molitor-Hueck-Riezler, Arbeitsvertrag 1925.
Nörpel, Gewerkschaften und Arbeitsrecht, 1924.
Pick und Weigert, Die Praxis des Arbeitsrechts, 1928.
Piske, Der Geltungsbereich des Tarifvertrages. Inaugural-Dissertation. Hamburg 1924.
Potthoff, Wörterbuch des Arbeitsrechts, 1920.
Reger-Stöhsel, Gewerbeordnung für das Deutsche Reich, 1928 (Reger-Stöhsel).
Rundstein, Die Tarifverträge und die moderne Rechtswissenschaft, 1906.
Schling, Deutsches Handelsrecht, 1924.
Sinzheimer, Grundzüge des Arbeitsrechts, 1922.
Sitzler, Tarifvertragsrecht, 1921. (Sitzler.)
Staub, Kommentar zum Handelsgesetzbuch. 12./13. Auflage. 1925/1927. (Staub.)
Staudinger, Kommentar zum Bürgerlichen Gesetzbuch, 9. Aufl. 1926/29. Band 1. (Staudinger.)
v. Stengel, Wörterbuch des Deutschen Staats- und Verwaltungsrechts.
Titze, Das Recht des kaufmännischen Personals, 1918.

Entscheidungssammlungen:

Arbeitsrechtliche Entscheidungen der Gewerbe- und Kaufmannsgerichte, 1925.
Entscheidungen des Reichsarbeitsgerichts; herausgegeben von Mitgliedern des Gerichtshofs.
Entscheidungen des Reichsarbeitsgerichts und der Landesarbeitsgerichte; herausgegeben von Dersch — Flatow — Gerstel — Hueck — Nipperdey. Bis jetzt 5 Bände.
Entscheidungen des Reichsgerichts in Zivilsachen. (R.G.Z.)

Zeitschriften:

Arbeitsgericht, früher: Gewerbe- und Kaufmannsgericht. (Gew.u.Kaufm.G.)
Arbeitsrecht; herausgegeben von Potthoff. (Arb.R.)
Arbeitsrecht und Schlichtung, früher: Das Schlichtungswesen. (Schl.Wesen.)
Soziale Praxis und Archiv für Volkswohlfahrt. (S. Praxis.)
Das Recht; herausgegeben von Soergel.
Reichs-Arbeitsblatt. (R.A.Bl. = Amtl. Teil. — R.A.Bl. N.A.T. = Nichtamtl. Teil.)
Reichsgesetzblatt I. u. II. Teil. (R.G.Bl.)
Juristische Wochenschrift. (Jur. Wochenschr.)
Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht, herausgegeben von Dersch, Kaskel †, Sitzler, Syrup. (N.Z.f.A.R.)
Mitteilungsblatt des Schlichtungs-Ausschusses Groß-Berlin. (Mit.Bl. Schl.A. Groß-Berlin.)